ISSN 0100-1736

DOUTRINA
REGISTRO
JURISPRUDÊNCIA
NOTICIÁRIO

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

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

R. TRT 8ª Região	Belém	v. 50	n. 99	p. 1-450	jul./dez./2017

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
PUBLICAÇÃO SEMESTRAL
Correspondência: Travessa Dom Pedro I nº 746
66050-100 - Belém - Pará
www.trt8.jus.br
e-mail: revista@trt8.jus.br

COMISSÃO DA REVISTA:

Desembargadora 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 constante da mostra intitulada "Sob as Lentes do Trabalhador Infantil", exposta no Espaço Cultural Ministro Orlando Teixeira da Costa (Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região), em junho de 2017, resultado da oficina de fotografia realizada com jovens que integram as ações de combate ao trabalho infantil, desenvolvido pela Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, em parceria com a Belém Photos.

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

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. - vol. 50, n. 99 (jul./dez.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
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 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 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
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

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 COÊLHO DOS SANTOS
15ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juíza PAULA MARIA PEREIRA SOARES
16ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz RAIMUNDO ITAMAR LEMOS FERNANDES JÚNIOR
17ª Vara do Trabalho de Belém
Titular: Juiz CARLOS RODRIGUES ZAHLOUTH JÚNIOR
18ª Vara do Trabalho de Belém
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 PICANÇO 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
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 (Instalada em 20/09/2017)
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 TRT8 nº 121/2017).

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Juíza KARLA MARTINS FROTA
Juíza ERIKA MOREIRA BECHARA
Juíza ALESSANDRA MARIA PEREIRA CRUZ MARQUES
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 - Removida para o TRT da 15ª Região a partir de 17/07/2017 (Res. TRT8 nº 61/2017 e Ato TRT8 nº 376/2017)
Juiz OTAVIO BRUNO DA SILVA FERREIRA
Juiz FRANCISCO JOSÉ MONTEIRO JÚNIOR
Juiz GUSTAVO LIMA MARTINS
Juiz PAULO ROBERTO DORNELLES JUNIOR - Posse no cargo de Juiz do Trabalho Substituto do TRT-4ª Região em 05/10/2017.
Juíza LUANA MARQUES CIDREIRA DOMITILO 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 GUSSO LOHN
Juíza STELLA PAIVA DE AUTRAN NUNES
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO
VAGO

SUMÁRIO

DOUTRINA

A AÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO
Vicente José Malheiros da Fonseca..... 15

REFORMA TRABALHISTA: O FUTURO DO TRABALHO, DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Georgenor de Sousa Franco Filho..... 27

OS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS E A LEGITIMAÇÃO PARA DEFENDÊ-LOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO
José Edílsimo Eliziário Bentes..... 41

AS ALTERAÇÕES DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE PELA POLÊMICA "LEI DA PALMADA" EM PERSPECTIVA DE PONDERAÇÃO
Natasha Schneider..... 61

REFORMA TRABALHISTA: JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO - IMPRESSÕES INICIAIS DO ART. 59-A DA CLT
Ney Maranhão..... 85

INDERROGABILIDADE DA NORMA E INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS EM FACE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LIMITES IMPOSTOS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS
Arion Sayão Romita..... 93

APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS APÓS A "REFORMA TRABALHISTA" (LEI 13.467/2017): RUMO À LIBERDADE SINDICAL
Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho / Igor Cardoso Garcia..... 113

O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA.
Enoque Ribeiro dos Santos..... 123

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO..... 135

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 142

PROVIMENTO DA CORREGEDORIA REGIONAL DA 8ª REGIÃO..... 146

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho referente ao descumprimento de normas relativas à Higiene, Segurança e Saúde em favor de Servidores Públicos Municipais. Competência da Justiça do Trabalho..... 147

I - Assédio Moral configurado. Indenização por Danos Morais devida. II - Empregada Gestante. Desconhecimento pelo Empregador. Indenização substitutiva do período estabilitário da Gestante..... 162

I - Associação. Ilegitimidade Ativa para representar os Associados em Ação Coletiva que tenha por objeto matéria de Direito Coletivo. Súmula 56 do TRT8. II - Ação Coletiva ajuizada por Associação. Necessidade de indicação dos associados que estão sendo representados. Tese firmada com Repercussão Geral pelo Supremo Tribunal Federal. Cumprimento obrigatório..... 168

I - Definição de Competência. II - Imunidades. Renúncia. III - Imunidade de Jurisdição. IV - Imunidade de Execução. V - Classificação de Atos. VI - Extinção do Processo..... 177

Diferenças salariais. Incorporação da Gratificação de Função do Cargo de Diretor Administrativo-Financeiro..... 184

Diretor de Sociedade Anônima. Responsabilidade Trabalhista. Atos de gestão ilegais ou atos contra o Estatuto. Art. 158, I e II, da Lei nº 6.404/76. Condutas não provadas. Penhora de valores na conta corrente de outra Empresa da qual o Diretor é Sócio. Indevida. Desbloqueio que se determina..... 195

Dissídio Coletivo. Princípio do Livre Acesso ao Poder Judiciário. Conquistas da Categoria Profissional. Precedentes Normativos..... 201

I - Dissídio de Natureza Mista. II - Autorização para Dissídio Coletivo de Greve. III - Dissídio Coletivo de Greve. Liminar. IV - Procedimento regular. Superação de Orientações Jurisprudenciais descumpridas. V - Inconstitucionalidade. Dicção "De Comum Acordo" (Art. 114, § 2º, da Constituição). VI - Cláusulas Econômicas..... 263

I. Gerente Bancário. Dano Moral por sequestro. Configuração. II. Horas Extras. *TREINET*..... 274

Gravidez de elevado risco. Inaptidão para o trabalho. Benefício Previdenciário negado à Empregada por falta de carência. Responsabilidade Social do Empregador pelo pagamento dos salários 302

Inconstitucionalidade da Constituição. Respeito à Cláusula Pétrea. Dicção *De Comum Acordo*..... 311

Invalidade de Autos de Infração. Inobservância ao disposto no art. 627, alínea "b", da CLT - Dupla visita..... 315

Justa Causa. Licitação. Pesquisa de estimativa de preços. Divulgação de informações privilegiadas. Não configuração..... 321

Marinheiro Fluvial de Máquinas. Transporte de passageiros em balsas acima do limite permitido pela Capitania dos Portos. Rancho em quantidade insuficiente para os tripulantes Devido ao compartilhamento de produtos alimentícios com os passageiros. Falhas nos equipamentos de segurança de navegação. Faltas leves. Reiteração. Despedida Indireta configurada..... 333

Menor portador de Transtorno do Espectro Autista - TEA. Proteção especial da residência e dos bens que a guarnecem. Lei 12.764/2012..... 340

Professor. Redução salarial. Inobservância do prazo para pagamento da indenização.. 343

Recurso Ordinário. Indenização por Dano Material decorrente de Acidente de Trabalho. Morte do Empregado. Atividade de Risco. Responsabilidade Objetiva..... 351

Recurso Ordinário. Justa Causa. Ausência de proporcionalidade na medida. Reversão..... 356

Uso de senha da chefia. Ausência de prova de Improbidade ou prejuízo direto ao Empregador. Justa Causa não configurada..... 360

Vigia. Reconhecimento da função de Vigilante. Não cumprimento dos requisitos legais. Improcedência..... 372

Vínculo Empregatício. Advogado Autônomo. Inexistência..... 376

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO..... 383

NOTICIÁRIO

Alunos do IFPA de Tucuruí Visitam TRT8 em Belém..... 401
Ginástica Laboral..... 401
Aplicativo Mobile JTe 401
EJUD8..... 402
Audiências Públicas..... 403
Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 406
Cineclube TRT8/UFPA 411
Quintal da Conciliação 413
Desembargador José de Alencar volta ao TRT8 para prestar Serviço Voluntário..... 416
EJUD8 promove Concurso de Artigo Científico 417
TRT8 recebeu o *Workshop* Um Debate sobre a Proteção Integral da Infância e da Juventude..... 418
Gestão e Fiscalização de Contratos de Obras e Projetos de Engenharia..... 420
Arraial Junino 420
Processo Judicial Eletrônico 420
PJe-Calc..... 424
Livro Livre 424
Sistema Hórus..... 425
Correição Integrada 425

Programa Saúde em Dia. 427
Trabalho Seguro 429
Ações Itinerantes 431
Equipe de Gestão de Riscos do TRT8 ministra *Workshops* 432
Projeto Conversando a Gente se Entende da 1ª VT de Abaetetuba 433
TRT8 alcança resultado inédito na Semana Nacional de Execução Trabalhista 434
11ª Primavera dos Museus 435
TRT8 recebeu a visita da Imagem Peregrina de Nossa Senhora de Nazaré 435
Instalação da Vara do Trabalho de São Félix do Xingu 436
Ordem do Mérito *Jus et Labor* e Medalha do Mérito Funcional 439
Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho 440
TRT8 atinge 100% no IPC-Jus 441
Campanhas de Prevenção 442
Programa de Combate ao *Stress* Organizacional 444
TRT8 auxilia em Prova de Concurso para Magistratura promovido pela ENAMAT ... 446
Ouvidoria do TRT8 tem nova Direção para o Biênio 2017/2019 446
TRT8 assina Termo de Cooperação Técnica com outros Tribunais para otimizar a gestão. 447
TRT8 sedia evento fundador da Liga Acadêmica de Direito do Trabalho 448
Governador do Estado do Pará assina Escritura Pública e formaliza entrega de terreno ao TRT8. 449
Nova Central de Serviços 450

DOUTRINA

A AÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Vicente José Malheiros da Fonseca [1]

SUMÁRIO. 1. Introdução. 2. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho. 3. Os quatro mecanismos de solução dos conflitos coletivos. 4. A arbitragem pública e a sentença normativa. 5. Decisão histórica do TRT-8ª Região. 6. Conclusões.

1. Introdução.

Em tese e segundo uma leitura meramente gramatical do art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o dissídio coletivo de natureza econômica, se frustrada a negociação coletiva ou solução arbitral, somente poderia ser ajuizado de "comum acordo" entre os interessados.

Pretendo abordar o tema não apenas sob o enfoque de sua constitucionalidade, mas também em face do instituto da arbitragem.

Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho julgar a controvérsia (art. 114, § 3º, da Constituição Federal; art. 83, VIII, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993; e arts. 856 e 857, da CLT). Nessa hipótese, é evidente que não se exigirá o "comum acordo" para a instauração da instância por iniciativa do *Parquet*.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 não só assegurou a todos, no âmbito judicial e administrativo, o direito a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII), como também recompôs em 27 o número de membros do TST (art. 111-A); criou a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (art. 111-A, § 1º); ampliou consideravelmente a competência da Justiça do Trabalho, sobretudo para julgar as ações oriundas da "relação de trabalho" e as ações sobre controvérsias intersindicais e intra-sindicais, além de ter mantido, por certo, o poder normativo desta Justiça Especializada (art. 114); estabeleceu que os TRTs

---

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.

instalarão a Justiça Itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários (art. 115, § 1º); autorizou os TRTs a funcionarem descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo (art. 115, § 2º); e, ainda, previu a criação do *Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas*[2] (ideia que venho propondo há mais de 25 anos e sobre a qual já elaborei um Esboço de Anteprojeto de Lei Ordinária[3]), integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas (art. 3º).

2. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 contém preceitos básicos sobre a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos coletivos e os temas pertinentes à matéria (art. 114).

Desse modo, cabe ao Judiciário Trabalhista processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve; e as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.

Reza o § 1º do art. 114 da Constituição, com a redação atual, que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

E preceitua o § 2º do mesmo dispositivo constitucional:

> "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Esse preceito da Lei Fundamental tem causado muita polêmica e é o motivo principal deste trabalho.

Não há dúvida de que compete à Justiça do Trabalho o julgamento do dissídio coletivo, quando deverá, conforme o texto constitucional, respeitar "as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Eis aí a manutenção do Poder Normativo do Judiciário Trabalhista.

O dissídio coletivo pode ser de natureza jurídica (ou de direito) e de natureza econômica (ou de interesses).

---

2 Artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região nº 22 (julho-dezembro/1979); livros "Reforma da Execução Trabalhista e Outros Estudos", LTr, SP, 1993, e "Em Defesa da Justiça do Trabalho e Outros Estudos", LTr, SP, 2001, de minha autoria.

3 Artigo publicado na Revista do TRT-8ª Região nº 72 (janeiro-junho/2004), p. 41-50.

O dissídio coletivo de natureza jurídica (ou de direito) pressupõe controvérsia sobre "interpretação" de norma coletiva, que justifique o apelo à Justiça do Trabalho, para declarar o sentido do preceito questionado. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza simples declaratória.

É possível inferir-se da norma do art. 625, da CLT, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do dissídio coletivo de natureza jurídica, demanda muito pouco utilizada no Brasil.

Sob a ótica do art. 114, § 2º, da CLT, o dissídio coletivo de natureza jurídica não requer o exaurimento da prévia tentativa de conciliação e pode, sem nenhuma dúvida, ser proposto sem a anuência da outra parte, na medida em que a Carta Magna somente exige estes pressupostos no caso de dissídio coletivo de natureza econômica.

O dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse) corresponde à ação coletiva mais comum, em face de controvérsia quanto à "criação" de novas condições de trabalho, seja de natureza social, patrimonial ou outras, uma vez frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem tradicional. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza predominante constitutiva, pois a sentença normativa, no caso, constitui sucedâneo do acordo ou convenção coletiva malsucedida.

Quanto ao dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse), a Carta Magna estabelece que se trata de uma "faculdade" à disposição de trabalhadores e empresários, mas, neste caso, exige, na hipótese de dissídio coletivo de natureza econômica (excluído, portanto, o dissídio coletivo de natureza jurídica - que **não** exige esta condição), que o ajuizamento dependeria de "comum acordo" entre os interessados.

E aí reside a grande polêmica na doutrina e na jurisprudência.

Entendo que não se pode exigir a propositura de uma petição conjunta de categorias que justamente estão **em conflito**, porque isso constituiria um *paradoxo*, além de violar o princípio do acesso à Justiça, tal como preconiza o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que proíbe excluir da apreciação do Poder Judiciário a alegada lesão ou ameaça a direito, garantia fundamental da cidadania e cláusula pétrea inderrogável por lei ou emenda constitucional (art. 60, § 4º, IV, da CF).

Na hipótese, trata-se do direito à prestação jurisdicional trabalhista, no plano coletivo, até porque no *caput* do art. 7º da Lei Fundamental estão alinhados os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, "**<u>além</u>** de outros que visem à melhoria de sua condição social". Um dos modos de se obter a melhoria é por via da sentença normativa.

Outra coisa é se a pretensão (resistida pela outra parte), deduzida na ação coletiva, será, ou não, acolhida pela Justiça do Trabalho.

Há quem entenda que a anuência da parte pode ser manifestada, de modo expresso ou tácito, na resposta do demandado ao dissídio coletivo ajuizado, conforme entende o Ministro José Luciano de Castilho Pereira, em artigo publicado no site do C. TST, na Internet.

Eis a manifestação do ilustre Ministro do TST:

"Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo a inicial será indeferida.

1.3 - A interpretação contrária levará, mais uma vez, a Justiça do Trabalho ao pelourinho, onde estão os que complicam as relações coletivas de trabalho.

Vale recordar que o rigor na admissão de Dissídio Coletivo - especificamente pelo TST - quase fecha a Justiça do Trabalho.

Reconheço que o objetivo era nobre: valorizar a negociação coletiva, mas foi feita abstração da realidade brasileira, com uma legislação trabalhista que até permite a despedida coletiva, facultando ainda a despedida de quem ganha mil reais, para, no mesmo dia, contratar-se outro empregado por quinhentos reais para fazer exatamente o mesmo trabalho do que havia sido despedido, sem ter que explicar para ninguém que tal foi realizado por dificuldades financeiras da empresa.

Mas houve diminuição do número de Dissídios Coletivos, dando a falsa ideia de que a negociação coletiva era um sucesso, como registrado até pelo jurista e respeitado advogado e professor CÁSSIO MESQUITA BARROS, cuidando do decréscimo do número de Dissídios Coletivos, considerando dados estatísticos do ano de 2002.[4]

A realidade era outra.

Bastou que o TST, a partir de 2002, iniciasse uma radical mudança no seu entendimento quanto ao Dissídio Coletivo, para que voltasse a confiança na Justiça Trabalhista, bem como aumentasse o número de Dissídios Coletivos.

Assim, pelo contexto da nova ordem constitucional, entendo que a inicial **não** deve ser indeferida de plano.

1.4 - Mas há outro ângulo a ser também considerado.

Agora, como já fixado acima, o Dissídio Coletivo somente terá curso normal se ambas as partes estiverem de acordo com tal caminho judicial.

Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o Dissídio Coletivo.

Nesta hipótese, se o Sindicato obreiro tiver força estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: **a greve**.

---

4 Todos estes dados indicam uma forte tendência das partes à negociação direta, sem a interferência da Justiça do Trabalho (*in* ***Representatividade dos Sindicatos*** - Rev. LTr - setembro de 2004 - pág. 1.046).

> Logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores.
>
> Mas sobre a greve falaremos em outro tópico.
>
> **1.5 -** Por tudo isto é que o acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo - uma vez malograda a negociação coletiva - pode ser expresso ou tácito.
>
> **1.6 -** Mas percebe-se logo que se o sindicato obreiro for fraco - estou falando da grande maioria - crítica será a situação dos trabalhadores.
>
> Não haverá negociação coletiva, nem greve e nem Dissídio Coletivo".

Na hipótese de "greve" em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Prevalece o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho não teria legitimidade para ajuizar o dissídio coletivo em caso de greve em atividade não essencial, sem risco de lesão do interesse público.

Isso, porém, não exclui a possibilidade de ação declaratória de abusividade ou ilegalidade de greve por iniciativa patronal, por exemplo, ou para quaisquer "ações que envolvam exercício do direito de greve", à luz do art. 114, II, da CF, e do art. 8º da Lei nº 7.783, de 28.06.1989.

Há outro aspecto que também merece atenção. E, para tanto, vamos recorrer, uma vez, ao pensamento do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST:

> "**4.4 -** Mas para o ajuizamento por uma das partes do Dissídio Coletivo de Greve em serviço essencial, ou não, é necessário o **acordo** da outra parte?
>
> Está me parecendo que **sim**, pois, de regra, o Dissídio Coletivo de greve, busca a satisfação de uma necessidade econômica, enquadrando-se, pois, na previsão do parágrafo segundo do art. 114 da Constituição Federal. Mas reconheço que este entendimento já tem judiciosas posições contrárias, como se pode conferir no estudo feito pelo Magistrado do Trabalho GUSTAVO FELIPE BARBOSA GARCIA (LTr-69-01/69 - janeiro/2005). Pelo visto, aqui as consequências são inimagináveis. Assim, frustradas as tentativas de negociação, o sindicato obreiro opta pela greve, que é deflagrada, observados todos os requisitos legais. Em seguida, a empresa ajuíza Dissídio Coletivo de Greve e o Sindicato profissional formalmente não concorda com o Dissídio Coletivo, invocando o § 2º do art. 114, supramencionado. A empresa, por seu turno, invoca o

art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que preceitua: "**A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito**".

Como decidir? O Ministro SÜSSEKIND, no artigo já mencionado, afirma que prevalece o que está no art. 5º, XXXV, que é cláusula pétrea. Sendo, assim, **desaparecerá** o debate sobre a necessidade de **acordo** para ajuizamento de Dissídio Coletivo. Mas a matéria está submetida ao **Supremo Tribunal Federal**, que brevemente equacionará esse tema magno. Até que o Supremo Tribunal Federal decida a questão do acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo estou entendo que não há como negar a validade da exigência constitucional, que, como visto, conduz a rumos que não haviam sido imaginados".

3. Os quatro mecanismos de solução dos conflitos coletivos.

Agora, farei algumas considerações na abordagem de aspectos que considero muito relevantes para a melhor compreensão da matéria, em face da polêmica que se instalou sobre o tema.

Pelo exame sistemático da Constituição Federal (particularmente o art. 114 e seus parágrafos 1º e 2º), com a redação dada pela EC 45/2004, entendo que existem, atualmente, **quatro (4) mecanismos** para a solução dos conflitos coletivos:

a) a **negociação** (por acordo ou convenção coletiva), sem ou com mediação (*verbi gratia*, a mesa redonda perante a Delegacia Regional do Trabalho);

b) a **arbitragem privada**, nos moldes tradicionais (ainda pouco utilizada, no Brasil);

c) a **arbitragem pública**, que depende, em regra - mas admite exceção - da provocação de ambos os interessados (Lei nº 9.307/1996); e

d) a **ação judicial** (que independe da concordância de ambas as partes, até porque pressupõe a resistência do adversário a uma pretensão).

Observe-se que o § 1º do art. 114, da CF, diz que, "frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros" (*árbitros*, no plural, o que admite a técnica da arbitragem privada ou da arbitragem pública).

Façamos ligeiros comentários sobre as quatro técnicas de solução do conflito coletivo.

O primeiro mecanismo (negociação coletiva) constitui meio autônomo de solução do conflito coletivo, enquanto que os três últimos (arbitragem privada, arbitragem pública e jurisdição) são técnicas heterocompositivas do conflito coletivo.

Na verdade, o terceiro mecanismo, tal como concebido, hoje, pela Constituição Federal, identifica-se mais com uma espécie de **arbitragem pública**, exercida pela Justiça do Trabalho, do que com o dissídio coletivo tradicional.

Daí a exigência constitucional de seu ajuizamento de "comum acordo", que, em regra (embora haja exceção), caracteriza a arbitragem.

4. A arbitragem pública e a sentença normativa.

O dissídio coletivo pode ser submetido à apreciação da Justiça do Trabalho por meio da 'arbitragem pública' ou por meio da 'jurisdição'.

Há até quem entenda que as duas técnicas acabem por se confundir, porque, afinal, tanto os árbitros como os juízes decidem (julgam) o conflito, sob a forma de sentença arbitral ou sentença normativa.

Por questão de lógica jurídica, a expressão de 'comum acordo', contida no § 2º do art. 114, da Constituição Federal, equivale à 'convenção de arbitragem', de que trata, por exemplo, a Lei nº 9.307/1996, cujo art. 3º estabelece que 'as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral'.

Vejamos, mais de perto, algum detalhamento sobre este tópico.

A *convenção de arbitragem* pode ser estabelecida em dois momentos, por meio dos seguintes expedientes:

1) pela *cláusula compromissória*, aprovada em contrato, para a solução de futuros litígios que possam vir a surgir;

2) pelo *compromisso arbitral*, se não houver acordo prévio para o estabelecimento da cláusula compromissória.

Creio, portanto, que a Lei nº 9.307/1996 é muito importante para a compreensão da matéria em exame.

Note-se que, segundo o art. 764, da CLT, os dissídios individuais ou **coletivos** submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

E o § 2º do art. 764, da Consolidação, reza que 'não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em **arbitral**, proferindo decisão na forma prescrita neste Título'.

Observemos, com atenção, o que dispõem os arts. 6º e 7º, da Lei nº 9.307/1996, que podem ser aplicados subsidiariamente, com as adaptações necessárias, ao processo trabalhista, sobretudo para solução dos conflitos coletivos, por força do art. 769, da CLT:

> 'Art. 6º **Não havendo acordo prévio** sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.

Parágrafo único. Não comparecendo a parte convocada ou, comparecendo, **recusar-se** a firmar o compromisso arbitral, poderá a outra parte **propor a demanda** de que trata o art. 7º desta Lei, perante o órgão do Poder Judiciário a que, originariamente, tocaria o julgamento da causa.

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo **resistência quanto à instituição da arbitragem**, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral'.

Entendo que a Justiça do Trabalho deve aplicar, no dissídio coletivo, os procedimentos previstos na Lei nº 9.307/1996, acima transcritos, eis que adequados à solução de controvérsias sobre o tema em apreço.

Desse modo, estará assegurado o livre acesso ao Judiciário Trabalhista, ao qual compete julgar o dissídio coletivo, sob a forma de 'sentença arbitral' ou 'sentença normativa', que, afinal de contas, se equivalem juridicamente, porque, enfim, o que interessa não é a 'forma processual', mas a solução da causa, ou seja, a pacificação do conflito, e não sua eternização.

A obrigatoriedade do paradoxal ajuizamento do dissídio coletivo, 'de comum acordo' (expresso ou tácito) - nos termos que alguns entendem -, inibirá sobretudo a classe trabalhadora na reivindicação e na defesa de suas pretensões, para melhoria das condições de trabalho, garantia constitucional.

Ora, isso importa em que inúmeros conflitos coletivos fiquem reprimidos e a consequência inevitável é a tentativa de solução marginal, senão de movimentos grevistas inimagináveis, o que deságua, não raro, pela via até mesmo da criminalidade, com graves reflexos na sociedade.

Alega-se que muitos países não adotam o poder normativo tal como consagrado pela nossa Carta Magna.

Acontece que o apelo ao direito comparado nem sempre é a melhor solução para a realidade sócio-econômico-cultural brasileira.

Por fim, começa a desenhar-se a tese de que, em caso de dissídio coletivo, ajuizado de 'comum acordo' (expresso ou tácito), não caberia qualquer 'recurso', no sentido técnico do termo, interposto pelas partes (mas tão somente pelo Ministério Público do Trabalho), conforme opinião do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST.

Compartilho desse entendimento, com apoio no art. 18, da Lei nº 9.307/1996, segundo o qual 'o árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir **não** fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário'.

Finalmente, reitero uma sugestão que tenho defendido, por várias vezes, no sentido de que seja conferido à sentença normativa, aos acordos coletivos e às convenções coletivas o atributo de 'títulos executivos', a fim de que, abolida a 'ação de cumprimento', os direitos assegurados nesses instrumentos normativos possam ser exigidos mediante 'ação de execução' na Justiça do Trabalho, como já ocorre na hipótese da sentença arbitral (art. 584, VI, do CPC, acrescido pela Lei nº 10.358, de 27.12.2001).

5. Decisão histórica do TRT-8ª Região.

Em sessão de 04 de setembro de 2017, o Tribunal Regional 8ª Região, em sua composição plenária, declarou a ***inconstitucionalidade*** da expressão "*de comum acordo*" constante no § 2º do art. 114 da Constituição, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004.

Conforme publicado na Central de Notícias do TRT-8ª Região:

> "É a primeira vez que essa expressão tem sua inconstitucionalidade declarada no Brasil, e trata, também, da aplicação de uma doutrina razoavelmente recente, do Direito alemão, que prega a declaração incidental de inconstitucionalidade da própria Constituição, quando se tratar de modificação efetuada pelo constituinte derivado.
>
> A importância dessa decisão é que, a partir de agora, no âmbito da 8ª Região (Pará e Amapá) os processos de dissídio coletivo de natureza econômica não serão mais extintos sem resolução do mérito por ausência de aceitação do sindicato patronal.
>
> Os dissídios coletivos de natureza econômica são os mais frequentes na Justiça do Trabalho, geralmente cuidando de reajuste salarial e outros benefícios para os trabalhadores. É a essência do chamado poder normativo da Justiça trabalhista, quando os Tribunais aprovam sentenças normativas criados esses direitos.
>
> Quando a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, introduziu essa expressão "de comum acordo", o poder normativo foi enfraquecido e os dissídios coletivos eram sistematicamente arquivados quando não havia aceitação da parte contrária, realmente o empregador.
>
> Com a declaração de inconstitucionalidade que o TRT proferiu, todos os processos de dissídio coletivo de natureza econômica não serão mais extintos sem resolução do mérito, por falta de aceitação das duas partes, e o Tribunal poderá apreciar todas as demais questões envolvidas no processo, inclusive podendo cuidar das diversas cláusulas que estiverem sendo postuladas.
>
> A declaração de inconstitucionalidade foi suscitada pelo Desembargador Georgenor Franco Filho, e ocorreu em processo de dissídio coletivo nº 0010197-11.2016.5.08.0000, de relatoria da Desembargadora Francisca Formigosa".

6. Conclusões.

Na realidade brasileira, e, especialmente, na região amazônica, por exemplo, seria desaconselhável a extinção imediata do *poder normativo* da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.

O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista 'decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente' (art. 114, § 2º, da CF).

O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento de 'comum acordo' (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os **artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/1996** (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, da CF).

Argumenta-se que o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, estabelece que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", de modo que - segundo essa corrente de opinião - o preceito constitucional não poderia ser invocado porque, no caso, a provocação da Justiça do Trabalho, por via de dissídio coletivo de natureza econômica, não visaria ao restabelecimento de lesão ou ameaça a direito, na medida em que a sentença normativa tem por escopo não exatamente a aplicação de direito pré-existente, mas a "criação" de novas condições de trabalho.

Data venia, o fundamento é equivocado.

De fato, o princípio de inafastabilidade do Judiciário, como garantia constitucional, não se limita às hipóteses de sentenças condenatórias ou à aplicação de normas pré-existentes, uma vez que é ampla a proteção, assegurada na Carta Magna, para qualquer lesão ou ameaça a direito, inclusive o direito de ação, por meio do ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, com vista à conquista de melhores condições de trabalho, tal como previsto no *caput* do art. 7º da Lei Fundamental ("são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social..."), uma vez que, à luz do § 2º do art. 114 da Constituição, compete justamente à Justiça do Trabalho "decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Assim, o dissídio coletivo proposto "de comum acordo" é apenas uma faculdade, mas não uma obrigação, até porque essa condição seria a negação do **direito ao livre acesso à jurisdição estatal**.

Não fosse assim e para evitar o "comum acordo" de que trata o § 2º do art. 114, da Constituição Federal, o direito do dissídio coletivo de natureza econômica, de forma unilateral, teria que ser precedido sempre da instauração de uma GREVE, o que, por evidente, constitui circunstância descabida, sob o pretexto de que, como alguns alegam, o art. 114, inciso II, do texto constitucional, assegura o ajuizamento de ações que envolvam o exercício do direito de greve, sem a exigência da prévia concordância patronal.

Vale dizer: admite-se o argumento da paralisação coletiva, com todos os riscos de prejuízos ao interesse social, apenas para justificar o ajuizamento do dissídio coletivo independentemente do "comum acordo" entre trabalhadores e empregadores.

Nada mais absurdo.

De qualquer modo, a pretensão coletiva, sob a forma de arbitragem pública ou de sentença normativa, no âmbito da Justiça do Trabalho, requer um novo modo de lidar com o conflito coletivo.

Exige-se o exercício da negociação coletiva, agora não apenas como condição da ação de dissídio coletivo, mas também, em regra, para a propositura da demanda com objetivo de obter a sentença arbitral pública, que, neste caso, não estará sujeita a recurso (art. 18 da Lei nº 9.307/1996).

Não há dúvida de que, se dificultado o acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho, cresce a importância da *negociação coletiva*.

Daí a necessidade da organização e do aperfeiçoamento das entidades sindicais, principalmente de suas lideranças e de seus órgãos de assessoramento técnico.

A palavra de ordem, mais do que nunca, é: negociar, para obter melhores condições de trabalho.

A meu ver nem seria necessário submeter a matéria ao Tribunal Pleno para declaração de inconstitucionalidade da expressão "de comum acordo" (art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004), em face das considerações antes expostas, haja vista que aquela expressão diz respeito à arbitragem e não à jurisdição estatal.

Entretanto, não obtida a solução negociada ou por via de arbitragem, no conflito coletivo, está garantido o livre acesso à jurisdição da Justiça do Trabalho e o seu poder normativo, sem necessidade do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica ou jurídica.

REFORMA TRABALHISTA: O FUTURO DO TRABALHO, DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO *

Georgenor de Sousa Franco Filho **

RESUMO: Este texto objetiva examinar as possíveis consequências da pretendida reforma trabalhista no Brasil, lançando perspectivas sobre o futuro do trabalho humano, das normas de Direito do Trabalho, da Justiça do Trabalho, como integrante do Poder Judiciário, e o próprio futuro da sociedade.
PALAVRAS CHAVE: Reforma trabalhista. Perspectivas. Direito do Trabalho. Justiça do Trabalho.
ABSTRACT: This text intends to examine the possible consequences of the so - called labor reform in Brazil, with perspectives on the future of human labor, Labor Law, Labor Justice, as a member of the Judiciary, and the future of society.
KEYWORDS: Labor reform. Perspectives. Labor Law. Work justice.

SUMÁRIO: 1. Origens do futuro. 2. O futuro do trabalho. 3. O futuro do Direito do Trabalho. 4. O futuro da Justiça do Trabalho. 5. O *nosso* futuro.

1. ORIGENS DO FUTURO

O que é futuro? Passado? Presente? Tenho perguntado a mim mesmo se existem diferenças entre essas situações. Conclui que o passado é infinito, que o futuro é o presente, e que o presente não existe.

Explico: no momento em que falamos no presente, ele, que antes era futuro, imediatamente passou a passado. Logo, o presente é apenas a

---

* Palestra proferida no Seminário "Reforma trabalhista e futuro da Justiça do Trabalho", promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, Universidade do Estado do Amazonas e Associação dos Magistrados Trabalhistas da 11ª Região (AMATRA-11), em Manaus (AM), em 4.8.2017.

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

menor parte de um milésimo de segundo que apenas serve de comunicação entre o que foi (o passado) e o que será (o futuro). Não sabemos o começo do passado como não sabemos o final do futuro. Sabemos o que é o passado, mas apenas podemos supor o que será o futuro. Podemos presumir sobre o que vem, e afirmar sobre o que foi. Num mesmo instante, vivemos a transposição do futuro em passado: este instante é o presente.

Por isso, escolhido esse tema sobre a reforma trabalhista, cuido do sentido do futuro, do que vem agora para tentar alinhavar pontos e identificar a possível capacidade de transição que temos nesses instantes de profundas alterações.

Em 1943, quando foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram reunidos os diversos textos legais esparsos que existiam no Brasil. A comissão responsável garimpou a legislação que estava vigendo e a sistematizou de modo a facilitar seu entendimento e sua aplicação pela sociedade.

Logo começaram a surgir mudanças e não demorou para termos, como temos ainda hoje, uma fartíssima legislação trabalhista extravagante que se confunde com a CLT e, o pior, confunde quem quer aplicar a CLT.

É costume ser dito que a CLT é anacrônica, superada, em descompasso com os tempos modernos, uma colcha de retalhos sem rumo, e que o que está nela precisa ser revisto.

Diziam que a CLT era uma cópia da *Carta del Lavoro* da Itália porque um documento corporativista. Uma falácia. Pelo menos em tamanho a CLT está na frente: tem, na sua origem, 910 artigos. O diploma italiano possui apenas trinta artigos (menos de 4% da CLT)

De uns tempos para cá, muita coisa mudou nas relações trabalhistas. A modernização dos meios de produção, a facilidade da comunicação, a melhor formação profissional trouxeram profundas alterações na vida do trabalho, mas a legislação reguladora permaneceu inerte e acabou apresentando sinais de superação.

Diversas tentativas de mudança legislativa foram feitas. Todas foram infrutíferas. Nada deu certo porque acredito que tenha faltado coragem parlamentar e discussões estéreis que não levaram a nada.

Em 2008, quando presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, designei comissão presidida por Amauri Mascaro Nascimento e composta por Nelson Mannrich e Luiz Carlos Amorim Robortella, que elaborou um alentado anteprojeto de Lei de Relações Individuais do Trabalho. Igualmente não deu resultado e não passou de mais um documento para discussões em nível acadêmico.

Quando assumiu o atual Governo, em um crescente maremoto, que a globalização transformou em *tsunâmi*, de crise, um projeto minúsculo, o

Projeto de Lei n. 6.787, de 2016, foi encaminhado pela Mensagem n. 688/16 ao Congresso Nacional. Basicamente propunha alterar regras sobre multas administrativas, trabalho a tempo parcial, representação de trabalhadores nas empresas, supremacia das normas negociadas sobre a legislação em exatos treze itens, e critérios para contagem de prazos, além de mudanças na lei do trabalho temporário.

Dos debates no Parlamento, o Projeto de Lei n. 6.787/16 passou a ser o Projeto de Lei n. 38/17, no Senado, e, o que era *nanico*, transformou-se em um *mastodonte*, e, agora, é o que vale: transformou-se na Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. E pronto. E basta. Basta, mas só começará a vigorar em novembro deste ano.

Muita coisa foi mudada. Bem mudadas algumas. Mal mudadas outras. Caberá aos interlocutores sociais os ajustes e sobretudo à Justiça do Trabalho corrigir os erros para não violar mais ainda os princípios que, arduamente, foram conquistados pela sociedade e que informam o Direito do Trabalho, sem descurar, todavia, a necessidade de alinhar o Brasil com o resto do mundo dito civilizado.

Em pinceladas, esta é a origem do *futuro* de tudo que envolve o trabalho em nosso país. É diante dele, do futuro, que nos encontramos. Então, vejamos o que ele nos reserva.

2. FUTURO DO TRABALHO

Temos muitas coisas a considerar a partir de agora, e ainda é cedo para admitir que tudo está absorvido pela doutrina, pela jurisprudência e, sobretudo, pela sociedade. Acredito que os debates estão apenas iniciando.

Nesse embrionário debate, imagino que devamos lançar uma visão prospectiva sobre o possível futuro do trabalho. Não se fala mais no trabalho subordinado nos modelos do século XX (Taylorismo, Fordismo, Toyotismo, Volvismo, Gatismo, etc.). Devemos cogitar do trabalho para o restante do século XXI e para os séculos que hão de vir.

Em maio deste ano, o jurista João de Lima Teixeira Filho enviou-me um e-mail, falando sobre novos e velhos empregos. Dizia: *Não é o mais forte e não é o mais inteligente que irá sobreviver no mercado. Mas sim, quem se adaptar mais rápido às grandes mudanças no mercado.* E, a partir daí demonstrava quatorze momentos dessas mudanças: *o MP3 faliu as gravadoras. O Netflix faliu as locadoras. O Booking complicou as agências de turismo. O Google faliu a Listel - Páginas Amarelas e as enciclopédias. O Airbnb está complicando os hotéis. O WhatsApp está complicando as operadoras de telefonia. As mídias sociais estão complicando os veículos de comunicação. O Uber está complicando os taxistas. A OLX*

acabou com os classificados de jornal. O celular acabou com as revelações fotográficas e com as câmeras amadoras. O Zip Car está complicando as locadoras de veículos. A Tesla está complicando a vida das montadoras de automóveis. O e-mail e a má gestão complicaram os correios. O Marketing de Rede mudou a forma de comércio. O mundo evoluiu, e com ele também a maneira de se viver e ganhar dinheiro... Quanto mais atrasada a nossa visão mais caro pagaremos por isso. Antecipe-se.

Este é um alerta temeroso. Lamentavelmente, não é possível aprofundar estudos a esse respeito neste momento. Afinal, a *bola de cristal* da doutrina não permite, ainda, posições conclusivas e fechadas. Porém, precisamos considerar que as alterações tecnológicas mudaram a forma de trabalhar. Existe o teletrabalho, que, bem ou mal, as novas regras pretendem regular. Haverá, nesse aspecto, que serem procedidos a ajustes que, no entanto, irão surgir a partir das dificuldades da implementação de alguns comandos legais.

Temos a Educação a Distância (EAD), que é uma forma nova e diferente de ensinagem e diferente de aprendizado. E o professor, que é trabalhador, vai viver um modo diverso de convivência com o alunado.

Existem trabalhos que teremos que nos adaptar: trabalho intermitente, dentre outros, que pode representar formas de precarização do trabalho humano. Na mesma linha, a terceirização, a quarteirização e a pejotização, que, lamentavelmente, acabarão sendo acolhidas e adotadas na sua plenitude.

Olhando este *novo mundo* nos deparamos com três palavras que caíram no gosto (ou desgosto) popular. Bauman dizia sobre duas delas: flexibilização é o *nome politicamente correto da frouxidão de caráter* [1], e desregulamentação é *a palavra da hora e o princípio estratégico louvado e praticamente exibido pelos detentores do poder* [2]. A terceira é precarização que parece ser o destino do futuro do trabalho humano, fruto do desemprego estrutural, da oferta de mão de obra crescente em contra passo com a redução dos postos de trabalho, da ampliação do mercado informal, do subemprego e do desemprego.

Nesse meio de tanto dissabor, surgem os empregos verdes, que podem ser, pelo menos, uma forma de salvar o planeta da sua autodestruição.

Ademais, poderão as empresas (grandes, médias, pequenas, micro, individuais) sobreviver sem trabalhadores? E devem ser todos os trabalhadores considerados subordinados, e, portanto, empregados?

---

1 BAUMAN, Zigmunt. *Capitalismo parasitário.* Trad. Eliana Aguiar. Rio de Janeiro, Zahar, 2010, p. 34.

2 BAUMAN, Z.. *Comunidade*: *a busca por segurança no mundo atual*. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro, Zahar, 2003, p. 42.

Precisamos repensar esses temas. Olhar para além das nossas fronteiras geográficas e acompanhar como andam os outros países. Vendo no exterior: em março de 2017, 22,5% da população da Grécia estavam desempregados, e, na Espanha, eram 18,75%. Em maio, o Brasil tinha 13,3% de desempregados em sua população, e os Estados Unidos registravam 4,5% [3]. E, da mesma forma como o desemprego aumenta, assim também crescem as mazelas do mundo: quase oitocentos milhões de desnutridos, mais de seiscentos milhões sem acesso à água potável, aproximadamente quatro milhões de crianças morrem por ano antes de completar cinco anos de idade, e, dentro de pouco mais de dezesseis mil dias (menos de 44 anos) acabará o petróleo do planeta [4]. Em meio a isso tudo, o Brasil é o décimo país mais desigual do mundo, de acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

É neste quadro temeroso e temerário que se apresenta o futuro do trabalho.

3. O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO

Passa o Direito por grandes mudanças. A tutela do Estado vem sendo pedida para ser afastada. A sociedade não está mais confiando no que o Estado (os três Poderes) pode lhe proporcionar.

Campeia a insegurança e a desordem. O Executivo pouco faz e vive às voltas com crescentes denúncias de malfeitos públicos. O Legislativo de há muito esqueceu de ser legislador, sua missão principal, e caminha em um pantanal de indícios pouco recomendáveis. O Judiciário, por força das leis mal feitas, arrasta-se lentamente sem atender a celeridade que a Constituição precisou dizer que deve existir.

A grande pregação de hoje é no sentido de fortalecer a autonomia privada coletiva. Esse, aliás, é o mote principal do atual modelo legislativo adotado no Brasil.

Mas não é novo. Vem desde 1988 e passou despercebido, em meio aos louvores festejando uma constituição promulgada por uma Constituinte original. Lamentavelmente, muita coisa passou para a Constituição vigente quando deveria, no máximo, figurar em lei ordinária. Outras tantas constaram como norma programática, e continuam constando da mesma forma. São direitos que existem mas que, sob reserva legal, não podem ser

3 Disponível em: https://pt.tradingeconomics.com/country-list/unemployment-rate. Acesso em 30.6.2017.

4 Disponível em: http://www.worldometers.info/br/. Acesso em 30.6.2017.

exercidos na sua plenitude. Veja-se, como exemplo, o direito de greve dos servidores públicos, que depende de lei específica e que é regido por uma lei de greve em atividades essenciais, *no que couber*.

A negociação coletiva figurava na CLT desde 1943. Permaneceu até os dias correntes e ganhou foros especiais, quando o TST aprovou a Instrução Normativa n. 4/1993, que exigia o esgotamento das instâncias extrajudiciais para o ajuizamento de dissídio coletivo. Revogada a Instrução, readquiriu a Justiça do Trabalho seu poder normativo, a meu ver, um dos momentos mais fenomenalmente importantes do Judiciário trabalhista, considerando a realidade sindical que os opositores a esse poder insistem em entender como questão de menor importância.

Sobreveio a Emenda Constitucional n. 45, de 2004, e foi incluída a dicção *de comum acordo* no § 2º do art. 114 da Constituição, para os dissídios coletivos de natureza econômica. A partir daí, enfraqueceu-se, novamente, o poder normativo, e os processos dessa espécie são extintos sistematicamente, sem resolução do mérito. Debalde isso, a negociação coletiva não foi em frente.

Agora, os arts. 611-A e 611-B da Lei n. 13.467/17 cuidam da prevalência da norma negociada sobre as disposições legais em vigor. Isto é bom, porque, ao cabo, é fortalecida a autonomia privada coletiva, e capital e trabalho ficam *em pé de igualdade*. O problema não é *ficar em pé*. A questão é a *igualdade*, que, todos sabemos, não existe.

Por que não existe? A razão é simples: os sindicatos brasileiros de trabalhadores são muitos, demasiadamente pulverizados, e exageradamente fracos, salvo umas pouquíssimas exceções que não chegam a representar nem 5% dos quase 17.000 regularmente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

No Pará, por exemplo, raros são os sindicatos realmente fortes e representativos: urbanitários, trabalhadores em transportes coletivos, comerciários, e talvez mais uns dois ou três. O resto não tem poder de pressão para obter conquistas adequadas em uma negociação direta.

Os direitos do recém-criado art. 611-A podem ser livremente negociados, por isso chamo esse dispositivo de *negociado*, e são dezesseis direitos que constam da legislação e que, também por lei, poderão ser negociados.

O § 2º desse artigo prevê que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico, na linha do que, anteriormente, acenara o STF (RE 895.759, Rel.: Min. Teori Zavaski; RE 590.415-SC, Rel.: Min. Luiz Roberto Barroso;

ADPF 323-DF, Rel.: Min. Gilmar Mendes). Ademais, se procedente a anulação de uma cláusula negociada, a compensatória seguira o mesmo caminho, sem repetição do indébito (§ 4º).

O art. 611-B é o legislado, repetindo, basicamente, os direitos consagrados nos arts. 7º, 8º e 9º, da Constituição, somando 29 direitos. O perigo, que não tem sido apercebido de muitos, é a palavra *exclusivamente* que aparece no dispositivo, cujo teor, na íntegra, é:

> *Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:* (grifei).

A razão do perigo é que a nulidade somente ocorre se constatada a pura e simples supressão ou redução de direitos. *Modus in rebus*, se houver alguma compensação inexistirá nulidade a proclamar.

Acredito que, nesse aspecto, a Justiça do Trabalho terá muito trabalho para corrigir as violações aos princípios informadores do Direito do Trabalho, em decorrência da *exclusividade* que aparece no art. 611-B.

Uma coisa, porém, parece indesmentível: o Direito do Trabalho será, agora e sobretudo, o que as partes criarem. É o resultado da conjugação de seus interesses, onde patrões e empregados coloquem suas dificuldades, seus sucessos, suas razões, suas vontades, suas ideias e seus ideais. Negociem livremente e encontrem os pontos de concordância que existem no seu *modus vivendi* e elaborem os documentos que irão reger sua convivência harmônica por um lapso temporal.

Assim, nosso Direito do Trabalho, menos que um código de leis elaborado pelo Estado, terá uma compilação de acordos e convenções coletivas de trabalho e de acordos individuais também (porque existe previsão até para isso), e serão essas as regras que, primordialmente, irão reger as relações de convivência entre trabalhadores e patrões no Brasil.

As normas heterônomas, todavia, não devem ser consideradas supletivas dessas autônomas. Terão papel de contrapeso, de fiel da balança, para equilibrar as diferenças que demonstrarem a desigualdade entre as partes.

Não procedendo dessa forma, acredito, estaremos rompendo com tudo o que existe no mundo do Direito do Trabalho.

É importante que os seus princípios basilares continuem a ser observados, sem exageros, mas com equilíbrio e seriedade, inclusive, e especialmente, no momento em que as normas que vierem a surgir estiverem sendo negociadas.

4. O FUTURO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A instituição *Justiça do Trabalho* foi criada na Constituição de 1934, como órgão do Poder Executivo, e somente em 1946 passou a integrar o Poder Judiciário. Dos antigos oito Conselhos Regionais do Trabalho, hoje este segmento do Poder Judiciário espraia-se em 24 Tribunais Regionais do Trabalho. Na Amazônia, na que costumo chamar de *Justiça Amazônica do Trabalho*, em que pese sua dimensão continental, possuímos apenas três TRTs, dois de médio porte, o da 8ª com 23 desembargadores (Pará e Amapá) e o da 11ª com 14 desembargadores (Amazonas e Roraima) e um de pequeno porte, o da 14ª Região com 8 desembargadores (Rondônia e Acre), com um total de 45 desembargadores (dos 567 existentes no Brasil) e, nessas três regiões estão apenas 120 Varas do Trabalho (56 na 8ª, 32 na 11ª e 32 na 14ª), das 1.587 Varas que funcionam no Brasil (101 juízes na 8ª, 64 na 11ª e 63 na 14ª, perfazendo 228, dos 3.361 juízes trabalhistas brasileiros). Existe o Estado do Tocantins, que, todavia, está sob jurisdição do TRT da 10ª Região (Distrito Federal). O fato que quero ressaltar é que, salvo quatro Estados da Amazônia (Amapá, Acre, Roraima e Tocantins), todos os demais possuem os seus próprios tribunais do trabalho. Esquecida sempre, esqueceram que aqui existem trabalhadores humanos que querem ter acesso à Justiça.

Como vivemos num mundo atingido pelo vírus da estatística, devemos considerar a importância da Justiça do Trabalho como fonte de arrecadação. De janeiro a maio de 2017, as 24 regiões trabalhistas brasileiras arrecadaram para os cofres públicos R$-12.894.245,05, referentes a custas, emolumentos, contribuições previdenciárias e Imposto sobre a Renda, e, no mesmo período, receberam um total de 415.557 processos, um aumento de 8,9% em relação ao mesmo período do ano passado quando foram recebidos 381.766 processos[5], atendidos, no 1º grau, por 1.564 Varas do Trabalho.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça, o assunto mais recorrente na Justiça brasileira que é examinado pela Justiça do Trabalho é o que trata de rescisão contratual e pagamento de verbas rescisórias, temas que somaram quase cinco milhões de ações em 2015[6].

Acredito que esses poucos dados servem para demonstrar a importância da Justiça do Trabalho, que, apesar disso, tem sido objeto de inúmeras críticas, algumas razoáveis, outras desprovidas de qualquer azo de verdade.

---

5 Movimentação processual - Tribunais Regionais do Trabalho. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/10157/6dc49263-8903-97cb-797e-88ea10fb210e. acesso em 29.6.2017

6 Cf. *Justiça em números 2016*. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf. Acesso em 29.6.2017

Tem sido muito comentado que, com as novas regras trabalhistas, a Justiça do Trabalho irá gradualmente perdendo sua importância e sua necessidade.

É certo que toda mudança causa transtorno e dificuldade iniciais. Precisamos fazer ajustes e reajustes. Rever entendimentos. Compreender a realidade do mundo daqui e do mundo lá fora. No Direito do Trabalho, muita coisa mudou e novos institutos surgiram. A própria noção de subordinação foi modificada. As formas de contratação ganharam outro viés.

O Poder Judiciário não pode, então, ficar alheio a essas alterações comportamentais, donde precisamos reavaliar o entendimento que temos das coisas e dos institutos que temos que gerir.

Penso que, dentre outras medidas, os magistrados trabalhistas precisam repensar seu nível de compreensão com a realidade. Afinal, o que mais importa para o trabalhador: ter garantida a sua subsistência com dignidade, ou ingressar no mundo marginal e acabar com o mínimo de felicidade que poderia ter para si e sua família?

É imperioso admitir que os juízes do trabalho carecem reavaliar seu entendimento, precisam se alinhar com a realidade do mundo exterior, necessitam assumir uma postura mais moderna, considerando a irrefreável tendência do mercado mundial. São aspectos extremamente complexos e que temos grande dificuldade em admitir, compreender e aceitar.

Por outro lado, os dados estatísticos referidos antes preocupam a todos. E a Justiça do Trabalho precisa lançar seu olhar também sobre esses aspectos. Quem sente a dor do calo no sapato apertado são, cada qual a sua maneira, o empregado e o patrão. Ninguém tem o direito de ficar no lugar de nenhum deles.

A representação classista, tão criticada por perder suas características originais, tornou-se um fardo demasiadamente oneroso para o Estado, deixou de existir e, com ela, a aproximação do magistrado togado dos parceiros sociais. Os fatos ficaram mais distantes do juiz.

Éramos uma justiça simples, rápida, desburocratizada. Nosso processo era ligeiro. Numa única audiência resolvia-se a pendência. Predominava a oralidade, a concentração e a simplicidade. Em poucos meses, os recursos tinham percorrido todas as instâncias e iniciava-se uma execução sem dificuldades,

A agilidade trabalhista foi copiada pelos Juizados Especiais. Todos os vícios e males do processo civil, antes mera fonte subsidiária e pouco usada na Justiça do Trabalho, passaram a incorporar-se ao nosso dia-a-dia. O criador (a Justiça do Trabalho) acabou engolido pela criatura representada especialmente pelos juizados especiais e muitas normas do novo processo

civil. Não se pedem mais as parcelas comuns (aviso prévio, férias, 13º salário), inova-se com postulações complexas, buscando tirar mais alguma coisa do patronato. Este, a seu turno, não apresenta defesa direta, deve ou não deve, fez ou não fez. Nada disso. Desenvolve longo arrazoado, repleto de citações tipo *control C; control V*, suscita defesas indiretas, argui preliminares, requer provas de difícil produção. O simples virou complexo e o rápido passou a ser lento. É a cara da Justiça do Trabalho de agora, que carece, urgentemente, de um Código de Processo do Trabalho a fim de que seja definitivamente mandado às estantes o Código de Processo Civil, e que o art. 769 da CLT volte a ser lido com o mesmo espírito com que foi inserido na texto consolidado em 1943: fonte subsidiária, supletiva, inferior.

Fruto das dificuldades propostas para a Justiça do Trabalho atualmente, com essas novas regras que não são originalmente suas, serão fortificados os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos, como a mediação e a arbitragem, inclusive individual que, a meu ver, nunca foi proibida.

As demandas trabalhistas terão, num primeiro momento, seu número elevado. Após, haverá uma retração. E, por fim, acalmados os ânimos, as ações serão ajuizadas com mais cautela por ambos os lados, considerando, inclusive, os dispositivos sobre dano patrimonial, os que envolvem a litigância de má-fé, e os honorários de sucumbência, que farão repensar o ajuizamento de lides verdadeiramente temerárias que, dia-a-dia, se avolumam nas Varas do Trabalho e nos Tribunais, e que transformaram institutos sérios, como o do dano moral (o extrapatrimonial), em fonte inesgotável de ações, muitas absolutamente despropositadas.

É importante destacar este aspecto: exigência de postura ética dos litigantes. Há pouco, mencionei dados estatísticos com a elevação gradual das demandas. Por que isso ocorre? Três fatores, pelo menos: 1) pedidos sem qualquer espécie de fundamentação razoável; 2) concessão de gratuidade sem critérios mais rígidos; 3) inexistência de condenação em honorários de sucumbência do vencido ainda que parcial. A regra que ainda está em vigor é: não importa o absurdo do pedido; perder não custa nada. E tanto é verdade que todos sabemos que existem iniciais que o rol de postulações supera as letras do alfabeto (de A a Z e depois AA, BB, CC, e por ai vai). Aos nobres advogados caberá a observância rigorosa das postulações para evitar que seus clientes (os trabalhadores) incorram em condenações ao pagamento de honorários sucumbenciais, justamente pela incúria nos pedidos formulados. Trata-se, ao cabo, de aplicar a regra contida no art. 5º do CPC. Todo cuidado e toda cautela, então, são recomendáveis.

Juízes e advogados, que são peças indispensáveis à boa justiça, necessitam, cada qual na sua área de atuação, agir com prudência. Assim,

avaliando os fatos, numa perspectiva mais moderna do direito, sem descurar dos princípios basilares do Direito do Trabalho contemporâneo, que importa, necessariamente, na compreensão da realidade socioeconômica mundial, irão, nos seus respectivos territórios, fazer com que a Justiça do Trabalho continue a ser o principal instrumento de controle da paz social no Brasil.

Ao decidir, o juiz deverá, no meu entendimento, avaliar profundamente os efeitos de seu provimento, a fim de, resolvendo uma questão individual, não danificar toda a estrutura de um empreendimento e, com isso, causar danos à sociedade e ao bem comum. Devem os magistrados agir sempre com o olhar lançado aos arts. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, e 8º da nossa CLT: sempre o interesse coletivo, comum, deve prevalecer sobre o individual.

É uma nova tarefa que o futuro aponta para a Justiça do Trabalho em nosso país. E nada de atitudes extremas que não levam a lugar bom algum. Afinal, todo excesso é condenável.

5. O *NOSSO* FUTURO

Poderia tecer considerações, nestes instantes finais, aos muitos dispositivos modificados pela Lei n. 13.467/17 na nossa CLT. Isto, todavia, tomaria demasiado tempo de todos, porquanto cada item tem ensejado prolongados debates e incontáveis dúvidas.

Penso, no entanto, que o nosso futuro enquanto cidadãos, patrões e empregados, julgadores e jurisdicionados, identifica alguns aspectos bastante relevantes, que tentarei, em exatos 21 pontos, elencar, a partir das reformas introduzidas pela Lei n. 13.467/17, com as quais deveremos conviver a partir de novembro, assinalando que existem muitos outros:

A. **doze pontos criticáveis**:

1. quitação anual perante o sindicato de classe, com eficácia liberatória (art. 507-B), considerando a condição do trabalhador que tudo poderá aceitar para não perder o emprego;
2. trabalho intermitente sem maiores garantias (art. 452-A);
3. desrespeito às condições das mulheres gestantes ou lactantes, que podem trabalhar em local insalubre (art. 394-A);
4. parametrização do dano extrapatrimonial não é adequada (art. 223-G, § 1º);
5. acesso gratuito à Justiça do Trabalho apenas para empregados que ganhem salário igual ou inferior a 40% do teto do INSS, e o

fim da gratuidade para quem recebe mais (termina a declaração de pobreza) (art. 790, § 3º);
6. termina o horário *in itinere* (art. 58, § 2º);
7. modificam-se os critérios para fins de equiparação salarial (art. 461);
8. teletrabalho é regulado mas exclui qualquer possibilidade de pagamento de horas extras (art. 62-III) e também quanto às questões de ergonomia (art. 75-A);
9. responsabilidade solidária em caso de sucessão empresarial somente ocorrerá se comprovada existência de fraude (art. 448-A e parágrafo único);
10. pode haver dispensa coletiva sem necessidade de qualquer espécie de atuação sindical (art. 447-A);
11. empregados com grau superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do INSS (hoje, R$-11.062,62) podem estipular condições contratuais livremente, inclusive cláusula compromissória para arbitragem individual de conflito (arts. 441, parágrafo único, combinado com art. 611-A e art. 507-A);
12. termina o intervalo pré-jornada extraordinária do art. 384 da CLT, ainda devido à mulher e ao menor e que entendo, *data venia* do pensamento do TST, devido também ao homem.

B. **pontos elogiáveis:**

1. fortalece o sindicato na medida em que lhe dá poder (ou obriga a ter poder). Agora, o sindicato terá que *mostrar sua cara*. A rescisão contratual não precisará ser perante o sindicato de classe (art. 477-A), mas, com a eficácia liberatória anual em favor do empregador (art. 507-B), provavelmente acabará o famoso "carimbo de ressalvas", o que, nesse ponto, é negativo para o trabalhador;
2. termina a sempre criticada contribuição sindical compulsória (art. 579);
3. fraciona as férias em três períodos (art. 134, § 1º), o que, embora viole a Convenção n. 132 da OIT, acaba por atender melhor aos interesses do empregado;
4. evita lides temerárias com pedidos excessivos e sem controle razoável, com rigor nas custas e despesas processuais e honorários de sucumbência (art. 791-A);
5. rescisão de contrato de trabalho por acordo recíproco com pagamento de 50% do aviso prévio indenizado e multa de 20% do

FGTS, podendo sacar 80% dos valores depositados, e a totalidade das verbas rescisórias, sem direito a seguro desemprego (art. 484-A);
6. permite intervalo para almoço de trinta minutos mediante negociação coletiva, o que importa em liberação antecipada para deixar o trabalho (art. 611-A, n. III);
7. admite trabalho de terceirizado em condições iguais aos regulares, quando serviços forem executados nas dependências da contratante, no que refere a alimentação, transporte, serviços medico e ambulatorial, treinamento adequado se for o caso e condições de saúde e segurança no trabalho (art. 4º-C, da Lei n. 6.019, de 3.1.1974);
8. reconhece garantia de emprego para os empregados eleitos representantes nas empresas com mais de 200 empregados (art. 510-D, § 3º);
9. adota contagem de prazo processual em dias úteis, como ocorre no CPC, o que beneficia ambas as partes (art. 775, *caput*).

Esses 21 pontos são alguns dentre as muitas mudanças. Não são os únicos. A cada momento, teremos novos *direitos trabalhistas*, a considerar a amplitude dos arts. 611-A e 611-B, porque normas coletivas autônomas poderão criar e modificar direitos. Será a nova regulamentação das relações do trabalho.

Li, recentemente, a "Crítica do Direito do Trabalho", de Alain Supiot, que destaca que o mundo, hoje, vive em busca de *regulação* e não de *regulamentação* [7]. Isto é o que foi feito no Brasil agora e começará a partir de novembro. Serão os interlocutores sociais os responsáveis por essa regulamentação. O mínimo está garantido pela regulação estatal, sobretudo pelas regras constitucionalmente consagradas.

O importante neste momento, então, é fortalecer os sindicatos e os trabalhadores devem ter consciência disso. As normas negociadas somente não irão ser prejudiciais se os sindicatos foram atuantes e os trabalhadores são os responsáveis por tudo isso.

Lamentavelmente, a Lei n. 13.467/17 é uma criação açodada demais. Surgiu de um mini-projeto e se transformou em uma maxi-reforma. Os interlocutores sociais não foram ouvidos. As principais instituições de estudo do Direito do Trabalho sequer foram chamadas a opinar. Agora, resta recolher as sobras e tentar reconstruir tudo, sobretudo o fortalecimento

7 SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. XVIII.

dos sindicatos de trabalhadores que precisam assumir seu papel altamente responsável, e a Justiça do Trabalho, que deverá, reavaliando-se, adaptar-se ao mundo moderno das relações de trabalho.

Com efeito, mudados os paradigmas, os sindicatos passarão a viver a sua fase de mais importância: não serão fonte de arrecadação do Estado, nem seus dirigentes representarão postuladores de vagas de funções públicas. Estes serão os representantes dos interesses e dos direitos dos trabalhadores, mister que deverão desenvolver com extrema eficiência, tendo a garantia do seu próprio emprego como a mola propulsora da sua correta atividade.

Ninguém pensa que, debalde os atropelos dessa reforma, ela não sairia. Seria aprovada e sancionada, sim. E sê-lo-ia em qualquer situação e qualquer circunstância, pouco importando as ideologias que eventualmente ocupassem o poder. É o resultado de uma evolução da humanidade e fruto dessa globalização meio desordenada que estamos vivendo. Nós estamos assistindo e participando ativamente da mudança de uma fase da vida do mundo, onde o papel de entidades associativas ganha destaque indiscutível. Enfim, acabou o tempo do Estado paternal. Agora é a hora do sindicato dinâmico.

As dificuldades que se avizinham com a reforma das leis trabalhistas não deve ser motivo de desesperança nem de sentirmos que está ruindo o edifício da democracia e que a classe patronal será a opressora e os trabalhadores estão retornando à senzala.

Tenho firme esperança de que esses percalços serão todos superados, e o mundo do trabalho será de paz e felicidade para todos. O *nosso* futuro será de permanente construção de dias melhores para as gerações que hão de vir.

Belém, 24.junho.2017

OS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS E A LEGITIMAÇÃO PARA DEFENDÊ-LOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

José Edílsimo Eliziário Bentes *

Resumo: Ainda na graduação do curso de Direito aprendemos alguma coisa sobre a jurisdição normativa da Justiça do Trabalho, que é exercida por meio do Dissídio Coletivo, podendo criar normas coletivas, mantendo, modificando ou criando novas condições de trabalho. Com o passar do tempo, ao lado da tutela dos direitos individuais foi crescendo, tanto no Processo Comum como no Processo do Trabalho, a ideia de uma tutela dos direitos de grupo de pessoas. Essa matéria, ao longo da década de 1980, ganhou destaque por ter sido tema de seminários, discussões, ciclos de debates e de palestras. Nesse período surgiram algumas normas que foram se constituindo em um arcabouço legislativo que serve de base da tutela dos denominados direitos metaindividuais. No âmbito exclusivo do Processo do Trabalho, das três espécies dos direitos transindividuais estabelecidos pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11.9.1990), pensamos que os direitos individuais homogêneos são aqueles que, com mais frequência, decorrem de uma relação de trabalho e por essa razão a tutela desses direitos pode ser feita na Justiça do Trabalho. Foi essa circunstância que nos estimulou a pesquisar a ocorrência desses direitos, como uma das espécies dos direitos transindividuais, e a legitimação para defendê-los na Justiça do Trabalho.

Palavras chave: direitos individuais homogêneos - legitimação - defesa - Justiça do Trabalho

Abstract: Even in the course of Law, we learned something about the normative jurisdiction of the Labor Court, which is exercised through the Collective Bargaining, and can create collective norms, maintaining, modifying or creating new working conditions. Over time, alongside the protection of individual rights, the idea of a protection of the rights of a group of people has grown, both in the Common Process and in the Labor Process. Throughout the 1980s, this subject gained prominence as it was the subject of seminars, discussions, debates and lectures. During this period, some norms

* Desembargador do TRT da 8ª Região. Professor da Universidade Federal do Pará - UFPa. Mestre em Direito e Doutorando em Direito Processual do Trabalho, ambos pela UFPa

emerged that were becoming a legislative framework that serves as a basis for the protection of so-called metaindividual rights. In the exclusive scope of the Labor Process, of the three species of transindividual rights established by the Consumer Protection Code (Law no. 8.078, of 11.9.1990), we think that individual homogeneous rights are those that more often derive from a relation of work and for that reason the protection of these rights can be done in the Labor Court. It was this circumstance that stimulated us to investigate the occurrence of these rights, as one of the species of transindividual rights, and the legitimation to defend them in the Labor Court.

Keywords: homogeneous individual rights - legitimation - defense - Labor Justice

Sumário: 1. Considerações iniciais. 2. Delimitação do assunto objeto do texto. 3. Os direitos individuais homogêneos como uma das espécies dos direitos transindividuais. 4. Afinal, interesses ou direitos individuais homogêneos? 5. Noção sobre o conceito dos direitos individuais homogêneos. 6. Direitos individuais homogêneos decorrentes de uma relação de trabalho. 7. Breve noção sobre a defesa coletiva desses direitos. 8. Legitimação para agir em processo trabalhista na defesa dos direitos individuais homogêneos. 9. Conclusão. 10. Referências bibliográficas.

1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

"Você nunca sabe que resultados virão da sua ação. Mas se você não fizer nada, não existirão resultados"
Mahatma Gandhi

Temos acompanhado, no correr do tempo, uma crescente evolução na doutrina e na jurisprudência na tentativa de disciplinar e estimular o uso e a aplicação das ações coletivas, por meio de processos coletivos, na defesa judicial de direitos e interesses supraindividuais.

Mas, nesse caminhar dos estudos que são apresentados sobre o tema, percebemos que o foco da preocupação tem sido em relação aos denominados interesses difusos e aos interesses coletivos *stricto sensu*. Havia, e ainda há, como que um esquecimento, proposital ou não, quanto aos direitos individuais homogêneos.

Fazendo uma visão panorâmica nos primeiros estudos apresentados sobre a matéria, constatamos que mesmo os eminentes processualistas, José Carlos Barbosa Moreira, Ada Pellegrini Grinover e Waldemar Mariz de

Oliveira Júnior, precursores no assunto, não incluíram no início de suas preocupações a defesa dos direitos individuais homogêneos, tanto que Aluisio Gonçalves de Castro Mendes chega a afirmar, de modo categórico, que esses legendários mestres "destacaram-se no empreendimento de desbravar os novos conceitos e pavimentar os caminhos florescentes e espinhosos da tutela jurisdicional dos interesses coletivos e difusos".[1]

Esse vazio legislativo, doutrinário e jurisprudencial foi observado por Carlos Henrique Bezerra Leite que, tratando da tipologia dos direitos ou interesses metaindividuais, enfatiza e registra o seguinte:

> "O critério analítico, didático e até exauriente adotado pelo legislador ao conceituar os interesses (ou direitos) difusos e coletivos não foi estendido aos interesses individuais homogêneos.
>
> Com efeito, vaticina o art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC, que os interesses ou direitos individuais homogêneos são simplesmente os 'decorrentes de origem comum'.
>
> A lacônica conceituação legal rendeu, como era de se esperar, diversidade de posições na doutrina e na jurisprudência, residindo, aqui, seguramente, obstáculos ou barreiras técnicas e ideológicas, que têm impedido ou dificultado a adequada tutela dessa espécie de interesse metaindividual, não apenas no direito processual civil, como, também, no direito processual do trabalho".[2]

Foi em razão dessas circunstâncias que ficamos estimulados a pesquisar e desenvolver um texto que possa traduzir, ainda que de modo resumido, nosso pensamento sobre os direitos individuais homogêneos e a legitimação para defender esses direitos na Justiça do Trabalho.

2 - DELIMITAÇÃO DO ASSUNTO OBJETO DO TEXTO

Conforme já registramos antes, nosso propósito não é expor nossas ideias sobre os direitos transindividuais em geral, pretendemos

1 MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ações coletivas e meios de resolução de conflitos no direito comparado e nacional. 4ª edição, rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 200-201.

2 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direito Processual Coletivo do Trabalho: na perspectiva dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2015, p. 51.

tecer considerações sobre os direitos individuais homogêneos de natureza trabalhista, como espécie dos direitos e interesses coletivos *lato sensu*.

Além disso, se é verdade que existe a possibilidade de se postular, pela via judicial, a reparação ou a ameaça de violação dos direitos individuais homogêneos trabalhistas, precisamos nos posicionar em relação a quem é reconhecida a legitimação para fazer, em juízo, essa postulação.

3 - OS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS COMO UMA DAS ESPÉCIES DOS DIREITOS TRANSINDIVIDUAIS

No rol dos direitos humanos ou fundamentais, há aqueles cujo titular é o indivíduo considerado isoladamente; outros, em que o titular é também o indivíduo, mas na condição de membro de um grupo; há, ainda, direitos em que a titularidade é do grupo ou da coletividade.

Em razão dessa circunstância surge a classificação dos direitos em direitos individuais e direitos coletivos. Em relação aos primeiros a titularidade é do indivíduo; no caso dos direitos coletivos a titularidade é da coletividade, com abstração dos indivíduos que compõem essa comunidade.

Para Ronaldo Lima dos Santos "bens e interesses que não se inserem na titularidade de uma única pessoa e cuja fruição abarca um número ilimitado ou excessivo de sujeitos, e que, por isso, transcendem a simples esfera individual, existem desde que se formaram os primeiros agrupamentos humanos".[3]

De fato. Historicamente sempre se admitiu a existência de objetos e lugares cuja utilização não era e nem foi restrita a um único titular. Desses objetos e desses lugares todos faziam uso e, de igual modo, todos reconheciam a necessidade de proteção desses objetos e lugares de uso e propriedade comum.

Carlos Henrique Bezerra Leite afirma que "as transformações ocorridas na ordem econômica mundial nos últimos trinta anos e a proliferação dos conflitos de massa, mormente os que encontram residência entre as forças do capital e do trabalho, culminaram com o aparecimento de 'novos direitos', que não se enquadram adequadamente na dicotomia clássica direito público-direito privado".[4]

O conjunto desses interesses ou direitos que pertencem a uma comunidade ou grupo de pessoas costuma receber a denominação genérica

3 SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

4 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit., p. 19.

de transindividuais, supraindividuais ou ainda metaindividuais que, entre nós, de *lege lata,* as espécies do gênero têm cada qual seu próprio *nomen iuris,* em distinção terminológica que não é lícito desconsiderar.[5]

As espécies do gênero direitos transindividuais a que se refere Barbosa Moreira, encontram-se mencionadas e definidas no art. 81, parágrafo único, do Código de Defesa do Consumidor, aprovado que foi pela Lei nº 8.078, de 11.9.1990, nos seguintes termos:

> Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
> Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
> I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
> II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
> III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Como podemos observar, os interesses ou direitos individuais homogêneos (para usar a terminologia da lei) são espécies dos direitos transindividuais. Embora ocupando um lugar topograficamente apertado, eles se alinham com os interesses ou direitos difusos e com os interesses ou direitos coletivos, dando a impressão de que são galhos do mesmo tronco.

Pensamos, *data venia,* que essa posição é fruto de entendimento doutrinário, porque a lei, em rigor, não prescreve os interesses ou direitos individuais homogêneos como transindividuais. É só observar que nos incisos I e II, do parágrafo único, do art. 81, do CDC, que acima transcrevemos, o legislador, ao definir os "interesses ou direitos difusos" e os "interesses ou direitos coletivos", utiliza a expressão "... assim entendidos,

5 MOREIRA, José Carlos Barbosa. "Ação Civil Pública e programa da TV", *in* Revista de Direito Administrativo, RJ, vol. 201, p. 45-56, jul./set., 1995.

para efeitos deste código, os transindividuais, ...", mas, essa expressão é suprimida quando trata da definição dos "interesses ou direitos individuais homogêneos", constando apenas, na sequência "... assim entendidos os decorrentes de origem comum".

Essa sutileza deixa a sensação de que os direitos individuais homogêneos são uma espécie de "filho enjeitado". E tanto isso é verdade que para alguns doutrinadores há direitos essencialmente coletivos, no caso os difusos e os coletivos em sentido estrito. E existem os direitos **acidentalmente coletivos,** os individuais homogêneos.[6]

4 - AFINAL, INTERESSES OU DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS?

O legislador brasileiro utilizou a expressão "interesses ou direitos" como se um termo excluísse o outro, uma vez que "ou" é um dos tipos de conjunções alternativas que materialmente une, mas formalmente desune.

Pensamos que o termo "interesses" é mais abrangente que a expressão "direitos".

É conhecida a definição de Ihering segundo a qual, "os direitos são os interesses juridicamente protegidos".[7]

Orlando Gomes lembra que há interesses que mesmo não sendo ilícitos ou imorais não são juridicamente protegidos. Exemplifica, citando TRABUCCHI, o caso do proprietário com interesse em que o seu vizinho não levante a casa de modo a privá-lo da beleza panorâmica que descortina. Por mais respeitável que seja esse interesse, não está juridicamente protegido. Não pode ele impedir a edificação adversa ao seu interesse, mas se a construção infringisse disposição reguladora da vizinhança, o interesse se configuraria como direito, porque seria um interesse juridicamente protegido.[8]

No entender de Kazuo Watanabe, no Código de Defesa do Consumidor, os termos interesses e direitos foram utilizados como sinônimos, certo é que, a partir do momento em que passam a ser amparados pelo direito, os interesses assumem o mesmo *status* de direitos,

6 MOREIRA, José Carlos Barbosa. "Tutela jurisdicional dos interesses coletivos ou difusos". Temas de Direito Processual Civil. São Paulo: Saraiva, 1984, 3ª série, p. 195-197.

7 IHERING, Rudolf Von. Teoria Simplificada da Posse, tradução Heloisa Buratti. 1ª edição. São Paulo: Rideel, 2005, p. 36.

8 GOMES, Orlando. Introdução ao Direito Civil. 9ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 108.

desaparecendo qualquer razão prática, e mesmo teórica, para a busca de uma diferenciação ontológica entre eles.[9]

Uma boa parte dos juristas brasileiros têm demonstrado uma certa preferência pela expressão "interesses" quando se trata da defesa dos direitos de massa.

Um dos representantes dessa corrente é José Marcelo Menezes Vigliar que, após assinalar que faz uma opção consciente pela expressão "interesses", afirma que "a expressão direitos traz uma grande carga de individualismo, fruto mesmo de nossa formação acadêmica, sempre convidada a associar a defesa de direitos através do emprego de ações, numa perspectiva que pretende colocar o processo civil a serviço do autor, ou seja, daquele que afirma a posição favorável a partir do ordenamento jurídico".[10]

Há, contudo, vozes autorizadas que pensam de modo contrário. Defendem o entendimento de que o termo "interesses" é expressão equívoca, seja porque não existe diferença prática entre direitos e interesses, seja porque os interesses difusos e coletivos foram constitucionalmente garantidos e, portanto, apresentam-se como direitos.

Para os defensores desse pensamento, o que houve foi uma mera transposição da doutrina italiana, um italianismo decorrente da expressão *interessi legitimi* e que granjeou espaço na doutrina nacional e, infelizmente, gerou tal fenômeno não desejado.[11]

De nossa parte a preferência recai na expressão "direitos" por uma razão simples: a Constituição brasileira vigente, em seu art. 5º, XXXV, que faz parte do Título que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, assegura e determina que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a **direito**".

5 - UMA NOÇÃO SOBRE O CONCEITO DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

De acordo com o art. 81, III, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, 11.9.1990), os interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

---

9 WATANABE, Kazuo. Código brasileiro de defesa do consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto. 7ª edição. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001, p. 739.

10 VIGLIAR, José Marcelo Menezes. Tutela Jurisdicional Coletiva. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, p. 45.

11 DIDIER Jr., Fredie; ZANETI Jr., Hermes. Curso de Direito Processual Civil: processo coletivo. 10ª edição. v. 4. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016, p. 63.

A Lei nº 12.016, de 7.8.2009, que disciplina o Mandado de Segurança individual e coletivo, dispõe em seu art. 21, parágrafo único, que "os direitos protegidos pelo mandado de segurança coletivo podem ser: (...) II - individuais homogêneos, assim entendidos, para efeito desta Lei, os decorrentes de origem comum e da atividade ou situação específica da totalidade ou de parte dos associados ou membros do impetrante".

Como se observa, as duas definições legais asseguram que os direitos individuais homogêneos são aqueles que decorrem de origem comum.

Essas definições são incompletas e carregam consigo um feixe de dificuldades e de dúvidas para quem lida com o tema.

Esses direitos, ao contrário dos difusos e coletivos em sentido estrito, são essencialmente individuais e acidentalmente coletivos.

A origem comum, que é uma das características desses direitos, não impõe que os direitos devam decorrer do mesmo fato e ao mesmo tempo.

Nas palavras de Kazuo Watanabe "a origem comum pode ser de fato ou de direito, e a expressão não significa, necessariamente, uma unidade factual e temporal. As vítimas de uma publicidade enganosa veiculada por vários órgãos de imprensa e em repetidos dias de um produto nocivo à saúde adquirido por vários consumidores num largo espaço de tempo e em várias regiões têm, como causa de seus danos, fatos de uma homogeneidade tal que os tornam a 'origem comum' de todos eles".[12]

Além da origem comum, outra característica dos direitos individuais homogêneos é a ausência de indivisibilidade, sendo possível o fracionamento; sendo possível determinar individualmente os lesados. Esses direitos têm em comum a procedência, ou seja, um fato jurídico que atinge diversos sujeitos ao mesmo tempo e em razão dessa circunstância coloca esses indivíduos em situação assemelhada.

Considerando esses aspectos, podemos projetar uma opinião no sentido de que os direitos individuais homogêneos são aqueles direitos individuais de pessoas determinadas ou determináveis, de regra disponíveis e de fruição singular, mas que decorrem de uma origem comum que lhe outorga homogeneidade e a possibilidade de um tratamento uniforme, sem que esses direitos percam o traço da individualidade.

Fixado esse ponto, o passo seguinte é procurar saber se esses direitos podem decorrer de uma relação de trabalho? Ou melhor, esses direitos individuais homogêneos podem surgir de uma relação de emprego?

---

12 WATANABE, Kazuo. Op. cit., p. 745.

6 - OS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS DECORRENTES DE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO

Fixado o conceito dos direitos individuais homogêneos, o passo seguinte é procurar saber se esses direitos podem decorrer de uma relação de trabalho? Ou melhor, se esses direitos individuais homogêneos podem surgir de uma relação de emprego?

Tratando do tema referente à defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, a doutrina costuma indicar como exemplo de "direito difuso trabalhista", a ser questionado por meio de Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho, a contratação de empregados por sociedade de economia mista e empresa pública sem a realização de concurso público. Como exemplo de "direito coletivo trabalhista" é indicada a tentativa de "eliminar a insalubridade de determinada empresa, ou de empresas de certa região e no âmbito de uma categoria profissional". E como "hipótese de direito individual homogêneo trabalhista" o "pagamento de diferenças salariais deferidas em normas coletivas".[13]

Tomando por base a experiência que pensamos ter sido adquirida em trabalhos já realizados atuando em vários processos trabalhistas, imaginamos poder indicar como direitos individuais homogêneos de natureza trabalhista as seguintes hipóteses:

6.1 - DESCUMPRIMENTO DA JORNADA NORMAL DE TRABALHO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADA

Na Província Mineral de Carajás, localizada na Serra de Carajás, situada no município de Parauapebas, no Estado do Pará, no entorno da empresa que atua naquele local na extração de minério de ferro, existe um número considerável de médias e pequenas empresas que ali desenvolvem suas atividades como prestadoras de serviços, principalmente, de limpeza, transporte e vigilância.

Nessa província há um conflito sobre a jornada de trabalho que deve ser praticada por essas empresas. Algumas utilizam o turno ininterrupto de revezamento, mas a duração de cada turno vai além de 6 (seis) horas; outras adotam a jornada de trabalho de 12 (doze) horas de serviço por 36 (trinta e seis) horas de descanso com base em norma coletiva, mas essa norma é permanentemente descumprida em outras cláusulas assecuratórias de

13 CASTELO, Jorge Pinheiro. Tratado de Direito Processual do Trabalho na Teoria Geral do Processo. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2012, p. 342-343.

direitos convergentes com a jornada de trabalho como, por exemplo, os intervalos intra e interjornada e, ainda, o repouso semanal.

6.2 - REMUNERAÇÃO - INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

É comum, especialmente na atividade bancária, que uma parte dos empregados de cada instituição, pelo desempenho de funções destacadas do serviço geral, percebam como parcela remuneratória uma gratificação que, pelo uso e pelo costume, passaram a atender pela denominação de "gratificação de função".

Depois de certo tempo, por algum motivo, o empregado perde essa gratificação porque deixou de exercitar a função que justificativa o seu pagamento. Em razão desse fato têm sido ajuizadas na Justiça do Trabalho uma quantidade significativa de reclamações (ações) individuais e algumas poucas reclamações coletivas (ações coletivas) questionando a incorporação dessa gratificação no conjunto remuneratório do empregado que deixou de recebê-la.

Nesses casos, de regra, as instituições bancárias (banco públicos, privados e casas bancárias) contra as quais são ajuizadas essas reclamações, são pessoas jurídicas de âmbito nacional ou regional e os empregados que alegam a violação representam um contingente razoável de pessoas físicas, daí nossa conclusão de que esses casos se caracterizam como violações a direitos individuais homogêneos, podendo ser resolvidos num único processo.

6.3 - CONDIÇÕES DE TRABALHO - TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS AO TRABALHO ESCRAVO

Como consequência das profundas transformações nos meios de produção de bens e serviços, surgiram vários conglomerados de empresas com propostas de exploração de matéria prima e a industrialização de produtos como uma das formas de desenvolvimento de um Estado ou mesmo de uma Região.

Foi nesse ambiente que se instalaram na Região Norte do Brasil, especialmente no Estado do Pará, empresas que se dedicam ao cultivo, beneficiamento e industrialização, por exemplo, de castanha do Pará, dendê e coco.

Esse tipo de atividade, pela sua natureza, é desenvolvido, em grande parte, na área rural, no campo, com a utilização de mão de obra braçal, onde prevalece mais o desforço físico.

Em razão dessa circunstância tem surgido, com muita frequência, a alegação de trabalho em condições análogas ao trabalho escravo, tudo

porque, segundo àqueles que alegam, aos trabalhadores não são oferecidas as condições mínimas para um trabalho digno, já que não existe água potável para consumo; não há refeitório ou o equivalente para que os trabalhadores possam fazer suas refeições; não são oferecidos alojamentos para descanso e não existem banheiros com instalações mínimas para a higiene corporal e para uso por ocasião da satisfação das necessidades fisiológicas.

Essas são as alegações básicas para justificar o reconhecimento ao trabalho degradante e o pagamento de uma indenização por dano moral pelo desrespeito à dignidade do ser humano.

Há uma grande quantidade de reclamações individuais que já tramitaram e ainda estão tramitando em quase todas as Varas do Trabalho da 8ª Região Trabalhista, especialmente naquelas situadas no Estado do Pará (a 8ª Região Trabalhista tem jurisdição nos Estados do Pará e Amapá).

7 - UMA BREVE MENÇÃO SOBRE A DEFESA COLETIVA DOS DIREITOS INDIVIDUAIS LISTADOS EXEMPLIFICATIVAMENTE

Nas 3 (três) hipóteses que formulamos, com o intuito exemplificativo, pensamos que se fazem presentes as características dos direitos individuais homogêneos, pois os fatos e as possíveis violações dos direitos têm origem comum; os direitos são divisíveis, podem ser fracionados e os beneficiários podem ser identificados; a defesa desses direitos pode ser feita individualmente, por cada interessado, como aliás vem ocorrendo, mas pode também acontecer em processo coletivo, que representaria economia e evitaria decisões diferentes e conflitantes.

Os interesses ou direitos de massa, indiscutivelmente, constituem direitos individuais. Talvez um feixe de direitos individuais de feições idênticas ou muito semelhantes.

Por isso, é recomendável uma proteção coletiva, que pode ser feita por meio de uma única ação (reclamação). E assim entendemos porque os direitos são uniformes, o fato gerador é o mesmo, o que permite uma solução unívoca, evitando, assim, decisões contrárias ou diferentes.

8 - A LEGITIMAÇÃO PARA AGIR EM PROCESSO TRABALHISTA NA DEFESA DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

Uma vez assumida a posição de que os direitos individuais homogêneos são uma das espécies do gênero direitos transindividuais. E admitida a possibilidade de postular em juízo a preservação ou a reparação

da violação desses direitos, a primeira indagação que surge é saber a quem se deve reconhecer qualidade para instaurar o processo como instrumento para a pretensão desejada.

O assunto é complexo. Mauro Cappelletti relacionou 4 (quatro) dificuldades para assegurar o acesso à Justiça para a defesa dos direitos coletivos *lato sensu*. A primeira dessas dificuldades diz respeito à **legitimação**, pois, em regra, o processo não está aberto a quem não possua algum nexo com o objeto deduzido no litígio. Essa visão clássica precisaria, segundo o autor italiano, ser adequada, a fim de dar espaço para a tutela de caráter metaindividual.[14]

Vamos externar nosso pensamento observando uma sequência de assuntos compatíveis com a matéria de fundo:

8.1 - *LEGITIMATIO AD CAUSAM*

Pelo Código de Processo Civil revogado, o de 1973, o exercício do direito de ação encontrava-se limitado a três condições: interesse de agir, legitimidade para agir e possibilidade jurídica do pedido. O Código de Processo Civil que está em vigor, o de 2015, exige como condições para exercitar o direito de ação, o interesse para agir e a legitimidade.

Consta do art. 17 do referido diploma legal que, "para postular em juízo é necessário ter interesse e legitimidade".

De acordo com Humberto Theodoro Júnior, a legitimidade das partes é a titularidade ativa ou passiva da ação.[15]

Legitimatio ad causam é a pertinência subjetiva da ação, isto é, a identidade entre quem a propôs e aquele que, relativamente à lesão de um direito próprio (que afirma existente), poderá pretender para si o provimento da tutela jurisdicional pedida com referência àquele que foi chamado em juízo.[16]

8.2 - LEGITIMAÇÃO ORDINÁRIA E LEGITIMAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

A legitimação para ajuizar a ação pertence, de regra, ao titular do direito material que se diz violado.

---

14 CAPPELLETTI, Mauro *Apud* MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ações Coletivas e meios de resolução coletiva de conflitos no direito comparado e nacional. 4ª edição, rev. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 100.

15 THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de direito processual civil. Rio de Janeiro: Forense, 1998, v. I, p. 57.

16 LIEBMAN, Enrico Tullio. Manual de direito processual civil. Trad. Cândido Rangel Dinamarco. Rio de Janeiro: Forense, 1984, v. I, p. 159.

Por legitimidade das partes entende-se, por um lado, que o autor da ação seja aquele a quem a lei assegura o direito de invocar a tutela jurisdicional em razão da violação sofrida; de outro, o réu, que é aquele contra o qual pode o autor pretender a reparação do direito alegado como violado.

Há, contudo, situações especiais em que a lei confere eficácia a legitimação a quem não é titular do direito em litígio.

Quando há coincidência entre o titular do direito violado e a pessoa que ajuizou a ação, estar-se-á diante da legitimação ordinária. Do contrário, quando a lei autoriza que alguém demande ou venha a ser demandado, em nome próprio, para defender direito que, supostamente, no todo ou em parte, não lhe pertence, o caso é de legitimação extraordinária.

8.3 - A NATUREZA DA LEGITIMAÇÃO PARA AS AÇÕES COLETIVAS

A doutrina especializada, no tocante à legitimação para as ações coletivas, apresenta 3 (três) posições: legitimação ordinária, legitimação autônoma e legitimação extraordinária.[17]

Um dos defensores da legitimação ordinária é Paulo Cezar Pinheiro Carneiro, que, comentando a atuação do Ministério Público na Ação Civil Pública, afirma que a hipótese não é de substituição processual, uma vez que ele, Ministério Público, atua em nome próprio, defendendo interesse público, *lato sensu*, do qual é titular como órgão do Estado e da própria sociedade como um todo.[18]

Os maiores defensores da legitimação autônoma para a defesa dos direitos coletivos são Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery. Esses doutrinadores defendem a ideia de que a dicotomia clássica da legitimação em ordinária e extraordinária só se justifica para o caso de direito individual. Dizem que quando a lei legitima alguém para a defesa de direitos coletivos, o legitimado não estará defendendo direito alheio em nome próprio, porque não se poderá identificar o titular do direito defendido.

A legitimação para a defesa de direitos difusos e coletivos em juízo não é extraordinária, não se trata de substituição processual; mas de legitimação autônoma para a condução do processo: a lei elegeu alguém para a defesa de direitos porque seus titulares não podem individualmente fazê-lo.[19]

---

17 MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Op. cit., p. 254.

18 CARNEIRO, Paulo Cézar Pinheiro. O Ministério Público no processo civil e penal: promotor natural, atribuição e conceito com base na Constituição de 1988, p. 23-24.

19 NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código de Processo Civil comentado e legislação processual extravagante em vigor, p. 1.885.

Como um dos defensores da terceira corrente, a que admite se tratar de legitimação extraordinária, temos José dos Santos Carvalho Filho, o qual assevera que de acordo com a Constituição brasileira o Ministério Público tem como uma de suas atribuições institucionais, a defesa dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Por isso, quando o MP atua em nome próprio na defesa de interesses de terceiros, a legitimação é extraordinária.[20]

Registramos ser este último entendimento (legitimação extraordinária) o que vem prevalecendo na jurisprudência nacional, citando, em abono dessa tese, decisão do Supremo Tribunal Federal (RE 208.790-SP, Tribunal Pleno, rel. Min. Ilmar Galvão. DJU 15.12.2000).

8.4 - O SISTEMA, EXISTENTE NO BRASIL, PARA A LEGITIMAÇÃO NAS AÇÕES COLETIVAS EM GERAL

Edilson Vitorelli, abordando o problema entre o grupo titular de direitos coletivos e o legitimado coletivo que é parte do processo, registra que entre 1977 e 1981, José Carlos Barbosa Moreira escreveu quatro artigos que estavam destinados a se tornar a certidão de nascimento dos debates do processo coletivo brasileiro.[21]

Um desses artigos a que se refere Vitorelli, é "A legitimação para a defesa dos interesses difusos no direito brasileiro", onde o autor expõe que o anseio, hoje tão generalizado, pela proteção efetiva dos interesses difusos, suscita renovada meditação sobre problema clássico da ciência processual: o da legitimação para agir.

Prosseguindo em sua análise, Barbosa Moreira enfatiza que, afastada, por motivos óbvios, a solução consistente em atribuir tal legitimação, em conjunto, à totalidade dos co-titulares, isto é, em reputá-los litisconsortes ativos necessários, de várias outras se pode, em princípio, cogitar. Na sequência o articulista relaciona a **legitimação concorrente**, a **legitimação de pessoas jurídicas** (sociedades e associações) e a **legitimação de órgãos do próprio aparelho estatal,** de que constitui protótipo o Ministério Público, sendo essas as técnicas de legitimação nas ações coletivas.[22]

Acompanhando o movimento da tutela coletiva no mundo, e seguindo a linha já traçada por Barbosa Moreira, a solução encontrada pelo

---

20 CARVALHO FILHO, José dos Santos. Ação civil pública: comentários por artigos, p. 78.

21 VITORELLI, Edilson. O devido processo legal coletivo: dos direitos aos litígios coletivos. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 18.

22 MOREIRA, José Carlos Barbosa. "A legitimação para a defesa dos interesses difusos no direito brasileiro", *in* Revista Forense, vol. 276, ano 77, Out-Nov-Dez de 1981, p. 1-6.

ordenamento jurídico brasileiro, em termos de legitimação, foi agrupar, conforme a natureza da pessoa autorizada, em três espécies de legitimados, a saber:

a) Legitimação do particular (o cidadão como, por exemplo, na ação popular, Lei nº 4.717/1965);

b) Legitimação de pessoas jurídicas de direito privado (do que são exemplos os sindicatos, as associações civis e os partidos políticos - CF/art. 5º, LXX);

c) Legitimação dos órgãos do Poder Público (Ministério Público e Defensoria Pública - Lei nº 7.347/1985).

O Brasil possui uma **legitimação plúrima e mista.** Plúrima por serem vários os entes legitimados; mistas por serem legitimados entes da sociedade civil e do Estado.[23]

8.5 - A LEGITIMAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO PARA A DEFESA DE DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

Conforme tentamos demonstrar no item que tratamos do tema, os direitos individuais homogêneos são, na realidade, direitos subjetivos individuais, que são homogêneos porque são direitos assemelhados e que por isso podem ser defendidos coletivamente.

É conhecida a expressão de Teori Albino Zavascki, segundo a qual, "é preciso que não se confunda defesa de direitos coletivos (e difusos) com defesa coletiva de direitos (individuais)".[24]

Na visão da doutrina estrangeira, a partir de Mauro Cappelletti e Andrea Proto Pisani, a própria condução coletiva de direitos individuais homogêneos perante os tribunais, representa verdadeiro exercício de direito social. Ou seja, o interesse social surge do fato de a controvérsia não ser tratada a título individual, de acordo com as categorias processuais clássicas, mas ser visto, no âmbito coletivo, não mais pela soma de interesses individuais homogêneos, mas frente a um feixe de interesse de massa. É certo que cada interesse individual pode ter solução no plano do processo clássico, por intermédio de ações ou reclamações trabalhistas. Não há dúvida. Nesse caso, tratar-se-á inquestionavelmente de um direito, mais ou menos disponível, individual. Mas, na medida em que enfeixamos esses direitos individuais como um todo, conduzindo-

23 DIDIER Jr., Fredie; ZANETI Jr., Hermes. Op. cit. p. 182.

24 ZAVASCKI, Teori Albino. "Defesa de direitos coletivos e defesa coletiva de direitos", *in* Rev. MPT - Brasília, nº 10 - 2º semestre - setembro de 1995, p. 28-50.

os conjuntamente à solução processual, estamos conferindo dimensão política ao tratamento coletivo dos interesses, que deixam, portanto, de pertencer ao plano meramente individual, para serem transportados ao plano social.[25]

Há, contudo, em se tratando de direitos individuais homogêneos, algumas questões a serem superadas quando o tema é legitimação para o ingresso no Judiciário Trabalhista em defesa desses direitos.

O primeiro ponto é que na ação coletiva não há coincidência entre a titularidade do direito material e a titularidade do direito processual: aquele que é parte legítima para mover a ação judicial não é titular do direito material que se pretende defender em juízo.

Outro, é que ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico (CPC/2015/ art. 18).

E mais: no direito positivo brasileiro, foi no processo do trabalho que surgiu a primeira preocupação com a defesa dos direitos transindividuais, com a ação de dissídio coletivo prevista no art. 856, da CLT, que foi aprovada em 1943. Esse tipo de dissídio trabalhista é a forma de defesa, ao mesmo tempo, de direitos difusos, direitos coletivos e direitos individuais homogêneos.

Como se observa, deve-se à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o pioneirismo legislativo na tutela dos direitos transindividuais em juízo.

Porém, como assinala Nelson Nery Júnior, o primeiro diploma a regular, de forma sistemática, a defesa dos direitos supraindividuais em juízo, foi a Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347, de 24.7.1985).

De acordo ainda com esse renomado processualista brasileiro, apesar do pioneirismo da CLT, o que é certo é que nos dias atuais o sistema previsto na Consolidação das Leis do Trabalho mostra-se insuficiente para atender à demanda dos direitos transindividuais de natureza trabalhista, razão pela qual cada vez mais estão sendo ajuizadas ações coletivas, de variada ordem, na Justiça do Trabalho.

Dada essa omissão na principal fonte do direito material e processual do trabalho, a CLT, prossegue o autor, a ação coletiva que não seja dissídio coletivo (CLT 856ss), nem ação de cumprimento (CLT 872), ações essas que têm regras próprias fixadas na CLT, devem ser ajuizadas com fundamento

25 GRINOVER, Ada Pellegrini. "A ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho: pedido, efeitos da sentença e coisa julgada", *in* Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo, nº 2, p. 49-60, out. de 1998.

no *sistema normativo do processo civil coletivo brasileiro* (CF, LACP, CDC e, subsidiariamente, CPC).[26]

Por tudo que procuramos demonstrar, dentro dos limites aceitáveis para o presente trabalho, pensamos que têm legitimidade para ajuizar ações coletivas na Justiça do Trabalho para defesa de direitos individuais homogêneos: **o Ministério Público do Trabalho, por excelência; as entidades sindicais, as associações civis, a Defensoria Pública e os órgãos governamentais (União, Estados, Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e empresas públicas).**

Essa legitimação ativa que cogitamos é conferida, no plano constitucional pela CF, art. 8º, III (ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas); pelo art. 129, III e § 1º (São funções institucionais do Ministério Público: (...) III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; (...) § 1º A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei). No plano da lei ordinária pela LACP, art. 5º (Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007). I - o Ministério Público; II - a Defensoria Pública; III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; V - a associação que, concomitantemente: (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007) a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico).

8.6 - UMA PALAVRA SOBRE A LEGITIMAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA PARA AJUIZAR, NA JUSTIÇA DO TRABALHO, AÇÕES COLETIVAS PARA A DEFESA DOS DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

A Defensoria Pública, sem dúvida, exerce uma função essencial à Justiça. Por isso, segundo entendemos, não há nada que justifique a

26 NERY JÚNIOR, Nelson. "O processo do trabalho e os direitos individuais homogêneos - um estudo sobre a ação civil pública trabalhista", *in* Revista LTr, vol. 64, nº 02, fevereiro de 2000, p. 151-160.

limitação do seu desempenho ao simples patrocínio de causas individuais. É na esfera coletiva que poderá se dar o seu patrocínio judicial, mas não apenas para suprir a capacidade postulatória de associações, mas também para a de indivíduos, para o ajuizamento de postulações de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

A Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (CONAMP) ajuizou a ADIn 3943 pugnando pela inconstitucionalidade da previsão de legitimidade da Defensoria Pública para as ações coletivas, contida no inciso II, do art. 5º, da Lei nº 7.347/1985, inserido por força da Lei nº 11.448/2007. Em 7 de maio de 2015, o STF, por unanimidade, julgou improcedente a ação e reconheceu a constitucionalidade da atuação da Defensoria Pública e sua legitimação para ajuizar ações coletivas.

9 - CONCLUSÃO

Conforme registramos em dado momento deste trabalho, os debates sobre o processo coletivo brasileiro iniciaram nos idos de 1977 e ganharam espaço ao longo da década de 1980. É, portanto, um processo novo, carente de um sistema processual adequado não só no âmbito do processo civil como, e principalmente, na seara do direito processual do trabalho.

A CLT, embora tenha sido a primeira a regular processualmente a matéria, mas é limitadíssima, não tendo acompanhado a evolução dos conflitos de grupos, de categoria e das comunidades.

É certo também que há uma profunda e quase insuperável resistência em aceitar sair do sistema tradicional, litígio de um p'ra um, individual, e aceitar, com boa vontade, a ação coletiva que leva ao processo coletivo.

Corremos o risco e a deselegância de pensar que essa resistência pode ter por base a falta de uma maior convivência com a matéria.

No âmbito da Justiça do Trabalho, onde pensamos que o processo coletivo poderia proporcionar uma economia processual, uma vez que com uma ação poderia ser evitada uma grande quantidade de reclamações individuais, o tema ainda é pouco explorado. Falta a tradição e aqui e ali temos algumas decisões que terminam desencorajando o ingresso de outras ações dessa mesma categoria.

Mas, apesar desse cenário, precisamos caminhar firme, errando aqui acertando ali, procurando assimilar os ensinamentos de outros países que já avançaram seus procedimentos na utilização das ações coletivas.

Neste modesto e simples trabalho, nossa preocupação foi fazer uma investigação inicial sobre os direitos individuais homogêneos de natureza trabalhista, como uma das espécies dos direitos transindividuais. Pesquisamos

também, ainda que modo superficial, a legitimação para o ajuizamento de ações na Justiça do Trabalho na defesa desses direitos. Mas, é evidente que há um leque de outras situações que merecem ser pesquisadas e estudadas para uma melhor atuação na satisfação da pretendida tutela jurisdicional.

REFERÊNCIAS

CASTELO, Jorge Pinheiro. Tratado de Direito Processual do Trabalho na Teoria Geral do Processo. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2012, p. 342-343.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Ação civil pública: comentários por artigos, p. 78.

CARNEIRO, Paulo Cézar Pinheiro. O Ministério Público no processo civil e penal: promotor natural, atribuição e conceito com base na Constituição de 1988, p. 23-24.

CAPPELLETTI, Mauro *Apud* MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ações Coletivas e meios de resolução coletiva de conflitos no direito comparado e nacional. 4ª edição, rev. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 100.

DIDIER Jr., Fredie; ZANETI Jr., Hermes. Curso de Direito Processual Civil: processo coletivo. 10ª edição. v. 4. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016, p. 63.

GOMES, Orlando. Introdução ao Direito Civil. 9ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 108.

GRINOVER, Ada Pellegrini. "A ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho: pedido, efeitos da sentença e coisa julgada", *in* Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo, nº 2, p. 49-60, out. de 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direito Processual Coletivo do Trabalho: na perspectiva dos direitos humanos. São Paulo: LTr, 2015, p. 51.

LIEBMAN, Enrico Tullio. Manual de direito processual civil. Trad. Cândido Rangel Dinamarco. Rio de Janeiro: Forense, 1984, v. I, p. 159.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. Ações coletivas e meios de resolução de conflitos no direito comparado e nacional. 4ª edição, rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p. 200-201.

MOREIRA, José Carlos Barbosa. "Ação Civil Pública e programa da TV", *in* Revista de Direito Administrativo, RJ, vol. 201, p. 45-56, jul./set., 1995.

_____, José Carlos Barbosa. "Tutela jurisdicional dos interesses coletivos ou difusos". Temas de Direito Processual Civil. São Paulo: Saraiva, 1984, 3ª série, p. 195-197.

_____, José Carlos Barbosa. "A legitimação para a defesa dos interesses difusos no direito brasileiro", *in* Revista Forense, vol. 276, ano 77, Out-Nov-Dez de 1981, p. 1-6.

NERY JÚNIOR, Nelson. "O processo do trabalho e os direitos individuais homogêneos - um estudo sobre a ação civil pública trabalhista", *in* Revista LTr, vol. 64, nº 02, fevereiro de 2000, p. 151-160.

_____, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código de Processo Civil comentado e legislação processual extravagante em vigor, p. 1.885.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2008, p. 57.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de direito processual civil. Rio de Janeiro: Forense, 1998, v. I, p. 57.

VIGLIAR, José Marcelo Menezes. Tutela Jurisdicional Coletiva. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2013, p. 45.

VITORELLI, Edilson. O devido processo legal coletivo: dos direitos aos litígios coletivos. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, p. 18.

WATANABE, Kazuo. Código brasileiro de defesa do consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto. 7ª edição. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2001, p. 739.

ZAVASCKI, Teori Albino. "Defesa de direitos coletivos e defesa coletiva de direitos", *in* Rev. MPT - Brasília, nº 10 - 2º semestre - setembro de 1995, p. 28-50.

AS ALTERAÇÕES DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE PELA POLÊMICA "LEI DA PALMADA" EM PERSPECTIVA DE PONDERAÇÃO

Natasha Schneider *

I - Introdução

Em 26 de junho de 2014, foi sancionada pela Presidenta do Brasil, Dilma Rousseff, a Lei 13.010/2014, "*para estabelecer o direito da criança e do adolescente de serem educados e cuidados sem o uso de castigos físicos ou de tratamento cruel ou degradante*".[1]

A norma foi denominada de "Lei Menino Bernardo", como uma forma de homenagem a Bernardo Boldrini, menino de 11 anos, assassinado em Três Passos, Rio Grande do Sul, supostamente, por seus familiares.

Contudo, desde os debates que cercaram a elaboração da lei, esta foi apelidada por seus críticos de "Lei da Palmada", como alusão ao fato de que a lei proibiria o uso de "palmadas" pelos pais na educação dos filhos.

Embora o foco das críticas seja este, a lei traz bem mais do que isso. Foram alterados quatro artigos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), conforme passo a demonstrar.

Na redação original do ECA, em seu Capítulo II, intitulado "Do direito à liberdade, ao respeito e à dignidade", o art. 15 coloca a criança e o adolescente como titulares dos três direitos citados no Capítulo; o art. 16 define o âmbito do direito à liberdade; o art. 17 estabelece que o direito ao respeito "consiste na inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abrangendo a preservação da imagem, da identidade, da autonomia, dos valores, ideias e crenças, dos espaços e objetos pessoais."

O art. 18 já estabelecia que era "dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor."

A novidade introduzida pela lei no artigo 18-A consiste na afirmação de que a criança e o adolescente têm o direito de ser educados e cuidados sem o uso de castigos físicos ou de tratamento cruel ou degradante como formas de correção, disciplina ou educação ou sob qualquer outro pretexto, pelos pais, família, responsáveis, agentes públicos, ou por qualquer pessoa encarregada de cuidar deles, tratá-los, educá-los, ou protegê-los.

---

* Juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Macapá.

1 Preâmbulo da Lei. Disponível em www.planalto.gov.br.

Em seguida, o legislador conceitua o que considera castigos físicos e tratamento cruel e degradante.

No art. 18-B, são estabelecidas as sanções aos pais, familiares, responsáveis ou agentes públicos executores de medidas sócio-educativas ou qualquer pessoa encarregada de cuidar da criança ou do adolescente que utilizarem castigo físico ou tratamento cruel ou degradante como forma de correção, disciplina ou educação, a serem aplicadas pelo Conselho Tutelar, sem prejuízo de outras providências legais.

A seguir, a lei insere o art. 70-A.

O art. 70 limitava-se a estabelecer como dever de todos a prevenção da ocorrência e ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente.

Contudo, o art. 70-A veio estabelecer o dever de elaboração de políticas públicas e ações destinadas a coibir o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante, de difundir formas não violentas de educação de crianças e de adolescentes.

Em seis incisos, a lei elenca as principais ações que devem ser levadas a efeito pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Alterado ainda o art. 13, que acrescentou os casos de castigo físico e de tratamento cruel e degradante à hipótese de maus tratos já prevista, para fim de obrigação de comunicação ao Conselho Tutelar.

Foi vetada a alteração ao art. 245, permanecendo, portanto, com a mesma redação anterior, quanto às pessoas que são obrigadas a comunicar às autoridades competente a suspeita de maus tratos à criança e ao adolescente.

Pois bem, desde que o projeto de lei foi encaminhado ao Congresso Nacional pelo então presidente Luís Inácio Lula da Silva, pais, psicólogos, pedagogos, educadores, juristas e as pessoas em geral têm expressado opiniões apaixonadas contra e a favor.

Consideráveis críticas foram feitas ao projeto, questionando a sua necessidade, adequação e mesmo a sua constitucionalidade, pois além da liberdade geral de ação (art. 5º, CF/88), a Constituição prevê o princípio da paternidade responsável e se refere à família como base da sociedade (art. 226, CF/88).

Haveria, então, uma ingerência excessiva do Estado no pátrio poder, no poder dos pais de educar seus filhos. Uma restrição indevida na liberdade dos pais quanto à educação dos filhos.

Um elemento a considerar comumente levantado para arguir o descabimento da lei é o que dispõe o art. 26, 3 da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH). O dispositivo em foco preceitua que aos pais pertence a prioridade do direito de escolher o gênero de educação a dar aos filhos, e que tal lei trará consequências irreparáveis à autoridade dos pais sobre os filhos.

Outro questionamento reiterado é quanto à desnecessidade da lei, haja vista que já haveria no ordenamento jurídico brasileiro tutelas eficazes.

Por outro lado, aqueles que defendem a pertinência da lei, centram seus argumentos no princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, consagrado no art. 227 da Constituição Federal (CF/88). Sustentam que a lei foca na prevenção e na promoção de uma cultura de não violência, e que fomenta outras formas de educação sem necessidade de recorrer à agressão física.

É bem verdade que a questão sobre os direitos das crianças e dos adolescentes já vem sendo há muito debatida no meio jurídico brasileiro, contudo, poucos são os artigos jurídicos a respeito desta lei em questão.

Desta forma, a partir de uma perspectiva de ponderação, pretendo analisar a decisão do Estado brasileiro de intervir na liberdade das famílias quanto à educação de seus filhos, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

II - A questão:

O Estado Brasileiro assumiu, na Constituição Federal de 1988 (CF/88), como direito fundamental, o princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

Em 1990 foi editada uma das mais modernas legislações de proteção à criança e ao adolescente, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), através da Lei 8.069/1990, onde se buscava a concretização normativa do princípio da proteção integral.[2]

Não obstante a isto, mesmo após tantos anos, este rico instrumento normativo não alcançou de forma eficiente o resultado prático pretendido.

Percebe-se, assim, que não basta apenas garantir os direitos fundamentais, sendo imperativa a sua realização, proteção e efetiva promoção, e neste movimento de proteger e promover direitos fundamentais, o Estado esbarra inevitavelmente em outros direitos fundamentais que devem ser restringidos para que aqueles sejam protegidos.[3]

---

2 Artigos 3º e 100, parágrafo único, II do ECA.

3 Segundo Jorge Reis Novais, "no âmbito do novo Estado de Direito social e democrático, que aos poderes públicos cabe, não apenas o dever de respeitar os direitos fundamentais, mas lhes incumbem, igualmente, não menos importantes deveres de proteção e de promoção da autonomia, da liberdade e do bem-estar individuais, assim se criam ou reforçam novas possibilidades legítimas de afectação das esferas individuais e, logo, dos direitos fundamentais, em nome de uma assunção adequada daqueles deveres por parte do Estado, uma vez que, frequentemente, eles só são realizáveis à custa da compressão de esferas de liberdade pessoal." *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional em Estado Democrático de Direito*, Coimbra, 2012, p. 66.

Desta forma, a decisão do Estado de restringir direitos ou valores constitucionalmente garantidos como fundamentais implica em um conflito de direitos fundamentais que só pode ser resolvido através da ponderação.[4]

Pois bem, de um lado, a Constituição protege o direito fundamental à liberdade geral (art. 5º), o valor da família enquanto base da sociedade, merecedora de especial proteção do Estado (art. 227) e a paternidade responsável (art. 226, §7º).

De outro lado, o princípio da proteção integral da criança e do adolescente (art. 227), e ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III).

Estabelecidos os parâmetros constitucionais donde deriva o conflito ou a colisão, importante referir às demais normas que se conectam com a matéria.

No plano internacional, marco relevante foi a Convenção sobre os Direitos da Criança, em 1989, após dez anos de intensos trabalhos na sua elaboração, trabalhos estes que serviram de inspiração ao legislador constituinte de 1988 no Brasil.

Tal Convenção tem a virtude de reafirmar o preceito de que toda criança, sem distinção de qualquer natureza, tem o direito a um desenvolvimento harmonioso e sadio em um ambiente familiar repleto de felicidade, amor e compreensão.[5]

Vale ressaltar que, no Brasil, por força do art. 5º, § 3º, da CF/88, tratados e convenções sobre direitos humanos equivalem a emendas constitucionais, quando aprovados pelo Congresso Nacional, na forma lá prescrita.

Apesar da grande adesão a tal convenção, assinada por 193 países, conforme informação constante em www.unicef.org, os Estados Unidos da América, além da Somália, não a ratificaram, sendo interessante transcrever comentários de PEREIRA DE SOUZA[6] a respeito dos motivos para a não ratificação da Convenção pelos Estados Unidos:

---

4 Ainda segundo Reis Novais, Direitos Fundamentais e …, p. 42: "não é possível decidir os casos de conflito em que dos dois lados estão direitos fundamentais sustentados nos princípios da dignidade, conflitos de trunfos contra trunfos, sem recorrer a juízos de ponderação".

5 RICHTER, Daniela; VIEIRA, Gustavo Oliveira; TERRA, Rosane Mariano da Rocha Barcelos; *A proteção internacional da infância e juventude: Perspectivas, contextos e desafios, in* Direitos Humanos Crianças e Adolescentes, Coord. João Hélio Ferreira Pes, Curitiba, 2010, p. 55.

6 Sérgio Augusto Guedes Pereira de Souza, citado por RICHTER, Daniela; VIEIRA, Gustavo Oliveira; TERRA, Rosane Mariano da Rocha Barcelos; *A proteção internacional da infância e juventude: Perspectivas, contextos e desafios, in* Direitos Humanos Crianças e Adolescentes, Coord. João Hélio Ferreira Pes, Curitiba, 2010, p. 54.

> "Tal ocorre uma vez que grupos e organizações 'conservadoras', com poderosa influência sobre grande parte dos senadores norte americanos, têm interpretado de forma equivocada os termos da Convenção, denunciando-a em publicações como: '**o mais perigoso ataque aos direitos dos pais na história dos Estados Unidos'; 'o derradeiro programa para aniquilar a autoridade paterna'; 'o mais insidioso documento jamais assinalado por um presidente americano';** e **'um radical, perigoso documento que garantirá a interferência ilimitada do governo na vida familiar'."**

A crítica ressalta, portanto, o aspecto da afetação da autoridade dos pais.

Em seu art. 16, 3, a DUDH reconheceu que "A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção desta e do Estado", e no art. 26, 3 estabelece que aos pais pertence a prioridade do direito de escolher o gênero de educação a dar aos filhos.

No âmbito infraconstitucional, no Código Civil Brasileiro, merecem atenção os seguintes dispositivos:

> Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos: (Redação dada pela Lei nº 13.058, de 2014)
> I - dirigir-lhes a criação e a educação; (Redação dada pela Lei nº 13.058, de 2014, *embora já existisse este dispositivo na redação original - registro nosso*)
> (...)
> IX - exigir que lhes prestem obediência, respeito e os serviços próprios de sua idade e condição. (Incluído pela Lei nº 13.058, de 2014, *embora já existisse este dispositivo na redação original- registro nosso*)

O art. 1.637 do Código Civil ainda estabelece a possibilidade de, no caso do pai, ou a mãe, abusar de sua autoridade, faltando aos deveres a eles inerentes, o juiz, a requerimento de algum parente, ou o Ministério Público, adotar a medida que lhe pareça reclamada pela segurança do menor, até suspendendo o poder familiar, quando convenha.

O art. 1.638 estabelece a perda do poder familiar, por ato judicial, do pai ou da mãe que (I) castigar imoderadamente o filho ou (III) praticar atos contrários à moral e aos bons costumes, entre outras hipóteses não relevantes para o estudo em curso.

Diante deste quadro normativo, passemos à análise da Lei 13.010/2014.

III - Uma restrição possível?

Ao editar lei proibindo o uso de castigos físicos, o Estado restringiu a liberdade dos pais no que concerne à educação de seus filhos, sendo que segundo a Constituição Federal Brasileira e segundo o art. 26, 3 da DUDH, cabe aos pais a decisão e a responsabilidade pela educação dos filhos.

Não é objeto imediato do presente estudo avaliar se a lei é boa ou ruim - embora tenha de tangenciar os motivos como premissas justificadoras da decisão legislativa mais adiante - mas sim se ao editar tal lei, o Estado restringiu direito fundamental de forma a impor sacrifício manifestamente desproporcional àquele que teve seu direito fundamental limitado. Enfim, analisar se a lei é ou não constitucional.

Na visão de ALEXY, "uma restrição a um bem protegido é sempre também uma restrição a uma posição *prima facie* garantida por um princípio de direito fundamental".[7]

Já REIS NOVAIS utiliza a metáfora dos direitos fundamentais como trunfos contra a maioria, a fim de demonstrar que são garantias jurídicas fortes, cuja cedência não pode ser justificada pela maioria numérica. Podem ceder, no entanto, em face de outros valores, bens e direitos que, no caso concreto, tenham valor superior.[8]

Sendo os direitos fundamentais trunfos contra a maioria ou princípios que devem ser realizados na maior medida possível, quando há uma colisão entre direitos fundamentais, esta deve ser resolvida através da ponderação.

A ponderação, com o princípio da proporcionalidade, surge como meio de garantir os direitos dos cidadãos face ao Estado, especialmente depois da segunda guerra mundial, donde se extrai a perspectiva de proporcionalidade enquanto proibição do excesso.

Nesta perspectiva, não pode o Estado restringir de forma desproporcionada direitos fundamentais, não podendo exceder-se na limitação das liberdades e garantias constitucionais.

---

7 ALEXY, Robert, *Teoria dos Direitos Fundamentais,* São Paulo, 2008, p. 281.

8 J. REIS NOVAIS, *Direitos Fundamentais e Justiça …,* p. 43.

Contudo, com o desenvolvimento dos direitos fundamentais, e dos Estados de Direito democraticamente constituídos, ganhou força o garantismo positivo, que permite ultrapassar a ideia de que o princípio da proporcionalidade serviria apenas para impedir atuações do Estado, e caminhar para uma perspectiva na qual não haveria somente a proibição do excesso, mas também a proibição da proteção deficiente. Isto é, o Estado pode errar por ação, ao restringir excessivamente um dado direito fundamental, mas também pode errar por omissão, quando, devendo agir, proteger e promover direitos fundamentais, queda-se inerte.

Desta feita, são deveres do Estado de Direito não apenas respeitar os direitos fundamentais, mas também protegê-los e promovê-los.

Alexy ressalta a importância da diferenciação entre dever de defesa e dever de proteção, conceituando o primeiro como um direito perante o Estado, a fim de que ele se abstenha de qualquer intervenção, enquanto o segundo se caracteriza em um direito em face do Estado, para que ele aja, a fim de cuidar para que terceiros não intervenham.[9]

A fim de demonstrar a importância dos deveres de proteção, Alexy menciona que quando o Estado reconhece o direito geral de liberdade, ele estaria a eliminar a possibilidade de autodefesa dos cidadãos que sejam prejudicados por ações de outros, decorrentes do exercício da sua liberdade, logo resta para o Estado o dever constitucional de garantir a este cidadão prejudicado a proteção na devida extensão.[10]

No caso em análise, é necessário, então, verificar se há na Constituição autorização expressa para tal restrição, ou ainda, não havendo, se é possível constatar-se uma justificação adequada para a cedência de um direito fundamental em favor de outro de maior peso, com fundamento na reserva geral imanente de ponderação.[11]

A Constituição Federal Brasileira, em seu art. 5º, traz a cláusula geral de liberdade. Contudo, logo a seguir, no inciso II afirma que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei".

Ao assim estabelecer, resta evidente a possibilidade do legislador infraconstitucional restringir liberdades mediante a criação de leis.

Muito embora o art. 226 da Constituição afirme que a família, como base da sociedade, tem especial proteção do Estado, no §8º do mesmo artigo

---

9 R. ALEXY, *Teoria dos Direitos Fundamentais*, São Paulo, 2008, p. 456.

10 R. ALEXY, *Teoria dos Direitos Fundamentais* …, p. 460.

11 NOVAIS, Jorge Reis. *Direitos Fundamentais e Justiça …,* p. 102,103. O autor dedica-se, ainda, nas páginas 80-85 a diferenciar a ideia de reserve imanente de ponderação (teoria externa) da teoria dos limites imanentes dos direitos fundamentais (teoria interna), ressaltando que as teses, embora com nomes semelhantes, são efetivamente opostas.

estabelece que "O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito das suas relações".

Desta forma, percebe-se que a Constituição expressamente autoriza a intervenção do Estado no direito das famílias, com vistas a coibir a violência intrafamiliar.

IV - Ponderação:

A subsunção foi, por muito tempo, a técnica interpretativa utilizada na aplicação do direito. Contudo, com o desenvolvimento dos direitos fundamentais, este raciocínio passou a ser insuficiente para resolver as questões práticas onde estes princípios ou direitos fundamentais entrassem em colisão.

Conforme esclarece Luís Roberto Barroso, nas hipóteses de colisões de princípios ou de direitos fundamentais, "mais de uma norma postula aplicação sobre os mesmos fatos", logo a lógica subsuntiva só poderia eleger uma destas normas e aplicá-la, o que importaria no descarte das demais normas de direitos fundamentais.[12]

Este descarte seria inviável, justamente por não haver hierarquia entre direitos fundamentais.

A necessidade de análise do caso concreto para definir qual direito fundamental terá de ceder para que o outro de maior peso prevaleça demanda o uso da ponderação, que, nas palavras do autor supra referido consiste "em uma técnica de decisão jurídica, aplicável a casos difíceis, em relação aos quais a subsunção se mostrou insuficiente"[13].

Vários são os autores que buscam instrumentalizar a ponderação de métodos objetivos a fim de otimizar a sua aplicação, dotando-a de um caráter efetivamente científico, a fim de evitar subjetivismos.[14]

Para Alexy, a ponderação, ou a máxima da proporcionalidade, se revela em três máximas parciais, que ele denomina adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.[15]

---

12 BARROSO, Luís Roberto, *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*, 4ª edição, 2013, São Paulo, p. 360-361.

13 *Idem,* p. 361.

14 Robert Alexy, na obra *Teoria dos Direitos Fundamentais*, traduzida para a língua portuguesa por Virgílio Afonso da Silva, São Paulo, 2011, elabora densa e influente teoria dos direitos fundamentais, ressaltando a diferença entre regras e princípios, onde preceitua que princípios são mandamentos de otimização, que devem ser realizados na maior medida possível, observadas as possibilidades jurídicas e fáticas (p. 116 e seguintes)

15 R. ALEXY, *Teoria dos Direitos Fundamentais*, p. 588, 589.

Ocorre que a atividade de ponderação não se limita à análise acerca da proibição do excesso; não é apenas a proporcionalidade que impõe limites às medidas restritivas; há também outros princípios como igualdade, proteção da confiança ou, mais pertinente ao caso em análise, a dignidade da pessoa humana, além dos outros direitos fundamentais.

É que em um Estado democrático de direito, erigido sobre uma Constituição que elege como pilar ou princípio estruturante a dignidade da pessoa humana, donde decorrem os direitos fundamentais, não pode prescindir da dignidade como parâmetro balizador para impor limites aos limites.

Há que se analisar, então, se a medida restritiva que incide sobre o direito fundamental, no caso, a liberdade dos pais de educarem seus filhos, é ou não inconstitucional, e em que medida esta restrição respeita os chamados limites aos limites[16].

Se direitos fundamentais são trunfos contra a maioria, em uma colisão de direitos fundamentais, do lado oposto também haverá outro trunfo.

Se os direitos fundamentais, enquanto princípios, realizam-se na maior medida possível, no seu afã expansionista, tendem a colidir com outros direitos fundamentais que também se pretendem realizar da mesma forma.

Nesta inevitável colisão, é também inevitável o uso da ponderação.

Falar de proporcionalidade leva a falar de proibição do excesso.

A proibição do excesso, como já mencionado anteriormente, é expressão do dever de defesa dos direitos fundamentais por parte do Estado, e acaba por se identificar com a ideia de proporcionalidade em sentido amplo.

No caso em análise, a Lei nº 13.010/2014 proibiu o uso de castigos físicos ou de tratamento cruel ou degradante pelos pais (e pelas outras pessoas relacionadas na lei) na educação das crianças e dos adolescentes.

Pois bem, mas se o Código Civil já previa que o uso de castigos imoderados (1.638, I CC) aos filhos poderia dar azo à perda do poder familiar; se o ECA já estabelecia ser dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor (art. 18 ECA); se já havia a previsão de obrigatoriedade de comunicar maus tratos sofridos por

16 Na doutrina portuguesa, com influência germânica, reconhece-se a existência de limites aos limites tanto expressos na Constituição, como outros não expressos. Sobre o assunto, ver Jorge Reis Novais, *As Restrições aos Direitos Fundamentais não Expressamente Autorizadas pela Constituição,* 2ª edição, Coimbra, 2010, p. 727 e ss.

crianças, nos termos do art. 245 do ECA; se o Código Penal brasileiro prevê, no art. 136, o crime de maus-tratos como sendo "Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina", inclusive com o agravamento da pena em caso da vítima ser menor de 14 anos; havia então necessidade das alterações trazidas pela Lei 13.010/2014? Teria o legislador se excedido, restringindo exageradamente o exercício do direito fundamental à liberdade, haja vista que já havia no ordenamento jurídico brasileiro todos estes dispositivos? E se esta lei é só mais uma, por que gerou tanta polêmica?

Estas perguntas devem ser respondidas no decorrer do presente estudo, mas por enquanto servem como um norte para o desenvolvimento a seguir.

Primeiramente faremos o trajeto tradicional via adequação, necessidade, proporcionalidade, para em seguida referir-me a outros limites aos limites.

A Lei 13.010/2014 traz em seu preâmbulo seu objetivo, qual seja, o de estabelecer o direito da criança e do adolescente de serem educados e cuidados sem o uso de castigos físicos ou de tratamento cruel ou degradante. A isto ela se propõe.

A primeira questão é saber se a lei é adequada ao fim proposto. Ou se está apta a produzir o efeito pretendido. Se o meio é idôneo a produzir o resultado[17].

Não cabe aqui juízo de valor, não se avalia se a medida é boa ou ruim, apenas se ela é meio idôneo ou apto a contribuir para alcançar o objetivo. Trata-se de uma observação empírica que relaciona meios e fins.

Antes o ECA estabelecia, no art. 18, ser *dever de todos* velar pela dignidade da criança e do adolescente. Com a alteração, o 18-A mudou o foco. Em vez de centrar na ideia de dever, preferiu dar relevo a outra perspectiva, a perspectiva da criança e do adolescente enquanto titulares de direitos fundamentais.

A alteração legislativa não apenas declarou expressamente que a criança e o adolescente têm direito de ser educados sem uso de castigos

17 Reis Novais critica o uso indiscriminado das terminologias, por entender que a expressão "adequação" remete a uma ideia de que haveria alguma relevância axiológica, que não seria efetivamente determinante. Prefere o uso de "idoneidade" ou "aptidão". *As Restrições aos Direitos …, p. 736, 737.* No entanto, no presente trabalho usarei indistintamente as denominações como se sinônimas fossem.

físicos, como buscou impor ao Estado a adoção de ações e de medidas com o objetivo de fomentar formas não violentas de educação.

Assim, quanto ao primeiro crivo, o da adequação, da idoneidade ou da aptidão, as alterações legislativas trazem meios aptos a nos aproximar do alcance dos objetivos pretendidos pela lei.

No que concerne à necessidade, a definição quanto a este ponto é crucial no presente estudo, pois se trata de uma aferição *complexa, exigente* e *decisiva*[18], já que para recorrer ao modo menos gravoso, normalmente impõe-se a comparação dos prejuízos provocados com aqueles que decorreriam da utilização de outra medida alternativa.

No caso, o parâmetro de comparação será o das normas pré-existentes.

Pois bem, quando o Código Civil prevê que o uso de castigos imoderados (1.638, I CC) aos filhos poderia dar azo à perda do poder familiar, já está a punir o pai ou a mãe com a maior pena civil aplicável ao caso.

Da mesma forma, quando o Código Penal tipifica o crime de maus tratos, já está a atuar com o dano consolidado.

Nos dois casos, embora a intervenção só se dê nas situações limite, quando ela se dá já é na sua modalidade mais grave, ou seja, com a destituição judicial do poder familiar ou imputação penal.

A grande diferença da nova lei em relação à legislação anteriormente vigente é justamente a sua natureza preventiva, de fomentar outras formas de educação sem o uso da violência.

Desta feita, embora inicialmente possa parecer que a Lei 13.010/2014 seja mais restritiva, na medida em que impõe a proibição do uso de castigos físicos, na realidade, ela intervém antes da situação limítrofe, evitando assim a destituição do poder familiar, que seria a intervenção mais grave.

Ademais, para avaliar a indispensabilidade há que se comparar a medida de eficácia dos vários meios disponíveis.

Pois bem, quando o ECA estabelece ser dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor (art. 18 ECA), traz uma ideia generalizante especialmente quando compreendida em conjunto com a previsão de obrigatoriedade de comunicar maus tratos sofridos por crianças, nos termos do art. 245 do ECA, obrigação esta que se limita às pessoas lá descritas.

---

18 J. MELO ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais, Introdução Geral*, 2ª edição, Cascais, 2011, reimpressão 2015, p. 136.

Ao generalizar, afirmando ser dever de todos, sem mencionar especificamente os pais, permite-se crer que os pais, principais responsáveis pela criança, estariam imunes a este dispositivo. Os pais e mães, acima do bem e do mal, não seriam objeto de tal vigilância, salvo quando efetivamente criminosos, ao cometer maus tratos, na forma do Código Penal.

Contudo, no dia a dia da família, a relação dos pais com seus filhos não se dá em branco e preto. Não há só amor e maus tratos. Há uma enorme zona cinzenta de ações que tem estado sob o abrigo do instituto do "pátrio poder"; tendo a criança como propriedade dos pais, como mais um de seus bens, estes a submetem à sua irrestrita autoridade.[19]

Talvez este seja o motivo de tanta celeuma em relação a uma lei que praticamente não criou nada de novo, e ao mesmo tempo, trouxe a ideia revolucionária de que é possível educar sem violência.

A lei brasileira, antes da chamada "Lei da Palmada", mesmo que se pautasse na doutrina da proteção integral, e embora já há muito reconhecesse a criança e o adolescente como titulares de dignidade, focava na punição de atos extremos, enquanto que agora o objetivo é justamente a prevenção da violência, o fomento de formas não violentas de educar.

Antes de perder o poder familiar, segundo o disposto no art. 18-B do ECA, incluído pela Lei 13.010/2014, os pais poderão ser encaminhados pelo Conselho Tutelar, para tratamento psicológico ou psiquiátrico, para programa de proteção à família, a cursos ou programas de orientação, poderão ser obrigados a encaminhar a criança para tratamento especializado, ou mesmo receber advertência.

Importante perceber que a desburocratização das medidas estabelecidas conduz a outro nível de eficácia, visto que muito embora a perda do poder familiar só se dê por decisão judicial, antes disto, e no interesse da criança e do adolescente, há medidas administrativas a ser adotadas a fim de evitar que se chegue a medidas extremas.

Isto de fato pode caracterizar uma grande intervenção na esfera privada, mas são medidas que visam a proteção do menor, e a prevenção de um mal maior.

---

19 Relevante estudo é feito por Clara Sottomayor, na obra *Temas de Direito das Crianças,* Coimbra, 2014, no qual visa demonstrar o Direito das Crianças como novo ramo do direito, independente e relevante. Já na nota prévia deixa claro o seu entendimento: "O Direito das Crianças não pode ignorar a visão das crianças como um *grupo social discriminado* nem desligar o tratamento jurídico das questões que lhe dizem respeito da *história do patriarcado,* em que as crianças eram vistas como objetos, propriedade do pai e submetidas à sua autoridade, conceção presente ainda hoje, de forma implícita e inconsciente, na mentalidade dominante.", p. 18.

Esta intervenção administrativa estatal na vida privada é vista com muita reserva por grande parte das famílias, posto que culturalmente em diversos países, inclusive no Brasil, está enraizada a ideia de que a criança pertence aos pais, logo que poderiam educá-la como bem lhes aprouvesse, até mesmo com o uso da violência como forma de disciplinamento, como forma de conquistar o respeito da criança e do adolescente.[20]

Importante frisar que no Brasil são altos os índices de violência intrafamiliar, embora evidentemente subnotificados.

Um grande avanço houve na proteção das mulheres contra a violência intradomiciliar, não apenas com a chamada "Lei Maria da Penha" (Lei 11.340/2006), mas especialmente com as amplas campanhas para esclarecimento das mulheres sobre seus direitos, e os caminhos para exercê-los.

Em pesquisa disponibilizada no sítio do Senado Federal[21], noticia-se que num ranking de 84 países segundo taxas de homicídio feminino, o Brasil ficou em 7º lugar, sendo portanto o 7º País onde mais se matam mulheres. Segundo a pesquisa, 19% da população feminina acima de 16 anos já sofreu algum tipo de agressão, sendo que 65% dos agressores são os maridos/namorados/companheiros, e 13% os ex-maridos/ex-namorados/ex-companheiros. Contudo, 66% das mulheres declarou sentir-se mais protegida após a Lei Maria da Penha.

É tão flagrante a mudança cultural e a redução da tolerância com a violência doméstica contra a mulher, que em 2011, 41% admitiam denúncia feita por terceiros enquanto que em 2013 já são 60%. Um aumento considerável de 19 pontos percentuais!

Ainda segundo a pesquisa, 94% das mulheres acha que o agressor deve ser processado mesmo contra a vontade da vítima, o que faz cair por terra a máxima de que "em briga de marido e mulher não se mete a colher".

A violência intradomiciliar contra a mulher tem íntima relação com a violência doméstica contra crianças e adolescentes.

No entanto, em relação à proteção das crianças, não estamos ainda neste patamar. Como as crianças não são capazes de exercer por si sós seus direitos, dependendo financeira e afetivamente daqueles que muitas vezes

---

20 RICHTER, Daniela (…), *A proteção Internacional…* p. 63, 64: *"Há também estruturas culturais que se voltam contra as crianças. Na concepção cultural de que a criança 'pertence' aos pais ou familiares, estes se outorgam direitos ilimitados sobre aquele ser, como se fosse um bem do qual se pode dispor ao seu bel prazer. Daí resulta a problemática da violência intrafamiliar, que tanto marca e, ao mesmo tempo, repercute na sociedade na medida em que se reproduz."*

21 http://www.senado.gov.br/senado/datasenado/pdf/datasenado/DataSenado-Pesquisa-Violencia_Domestica_contra_a_Mulher_2013.pdf

são os agressores, crescem em ambientes onde se educa através da violência, e estabelece-se o ciclo vicioso que se reproduz mais tarde nas famílias e na própria sociedade.[22]

Assim, não obstante a subnotificação dos atos de violência contra crianças e adolescentes, são alarmantes os dados obtidos no Mapa da Violência contra crianças e adolescentes[23]. O Mapa da Violência 2012 - Crianças e Adolescentes do Brasil, do sociólogo Julio Jacobo Waiselfisz, traça as principais causas de morte no período, colocando o Brasil como o 4º País do mundo onde mais se matam jovens, com um crescimento de 346% nos índices de homicídios desta parcela da população, nos últimos 30 anos.

Embora não se trate de uma pesquisa exclusivamente sobre violência doméstica contra crianças e adolescentes, quando se classificam as agressões conforme o local da ocorrência, percebe-se na pesquisa que 63,1% das agressões ocorreu na residência da vítima, estando em primeiro lugar como agressor a mãe.

As agressões são na grande maioria físicas (40%), sendo 19,9% sexual, 17% moral, 15,8% abandono, 1,9% tortura e 4,9% outras.

Assim, percebe-se que a legislação brasileira não vinha sendo eficaz em conter o crescimento da violência contra crianças e adolescentes.

Ora, a medida de eficácia dos meios disponíveis é elemento a ser considerado na aferição da necessidade de determinada restrição a direito fundamental.

No caso em análise, já concluímos que embora a medida pareça ser mais invasiva, por dispor sobre os métodos utilizados para a educação das crianças pelas famílias, fato é que visa prevenir o agravamento da violência e evitar a perda do poder familiar, educando aqueles que são incumbidos de educar, para uma cultura de não violência.

Ressalte-se ainda que a lei em apreço se destina a proibir castigos físicos não apenas cometidos pelos pais, mas por quaisquer educadores ou os agentes públicos executores de medidas sócio-educativas.

---

22 SUZÉTE REIS, *Educação em Direitos Humanos: Perspectivas de Promoção e Defesa dos Direitos das Crianças e Adolescentes*, p. 141-166. "Dados da Unicef, no documento Situação Mundial da Infância – Excluídas e Invisíveis, alertam para uma realidade assustadora: milhões de crianças vivem sem qualquer forma de proteção contra atos de violência, pois não são contabilizadas nas estatesticas. As crianças cujo nascimento não é registrado não figuram nas estatesticas oficiais e não são reconhecidas como membros da sociedade: elas não existem formalmente" (p. 156). "Estudo da Secretaria Geral das Nações Unidas diz que a violência contra crianças inclui violência física, psicológica, discriminação, negligência e maus-tratos." (p. 158-159).

23 http://www.terra.com.br/noticias/infograficos/mapa-da-violencia-contra-jovens/

É muito comum que crianças e adolescentes que se encontram em casas de detenção sofram atos de violência por parte dos encarregados, sob o pretexto de controle ou castigo. Segundo Suséte Reis, referindo-se a estudo disponível no sítio da Unicef (www.unicef.org) "Em 77 países, os castigos corporais e outras formas de punição violentas são aceitas como medidas disciplinares legais em instituições penais."[24]

Assim, caracterizada está a necessidade ou indispensabilidade das restrições impostas pela Lei 13.010/2014.

No viés da proporcionalidade em sentido estrito, afere-se a relação entre o ônus imposto e o benefício trazido pela medida restritiva. Esta medida não poderá impor ônus excessivo, desarrazoado, desproporcional.

Para se aferir se determinada restrição a direito fundamental é proporcional, ou se é razoável, "visa-se apurar o equilíbrio na relação entre a importância do fim visado e a gravidade do sacrifício imposto"[25].

Aqui reside a ponderação propriamente dita, o sopesamento, o equilíbrio. O equilíbrio entre os direitos fundamentais ou princípios constitucionais colidentes.

Já vimos que as medidas restritivas impostas pela Lei 13.010/2014 são idôneas a produzir o resultado pretendido. Já comparamos os meios novos com os já existentes, e percebemos os meios impostos pela nova lei, embora permitam a intervenção do Estado na educação das crianças e dos adolescentes, mesmo quando esta educação é decidida pelos pais, visam a prevenção de mais grave intervenção, que é a destituição do poder familiar sobre a criança e o adolescente. Comparamos ainda os meios quanto à eficácia e percebemos que as medidas já existentes não foram capazes de inibir a violência contra as crianças e adolescentes, pois os índices de violência só cresceram no Brasil, nos últimos 30 anos.

Contudo, uma medida pode ser adequada e necessária, e ainda assim ser desproporcional, desequilibrada.

Há que se avaliar o peso dos princípios em jogo.

A teoria da proteção integral, consagrada na Constituição Federal e materializada pelo ECA, doutrina esta que inspira as declarações da Organização das Nações Unidas a respeito dos temas relativos a crianças e adolescentes, pauta-se sem sombra de dúvida diretamente no princípio da dignidade da pessoa humana, princípio estruturante da República.

O § 8º do art. 226 da CF/88 estabelece a obrigação do Estado de criar mecanismos para coibir a violência no âmbito das relações familiares.

---

24 SUZÉTE REIS, *Educação em Direitos Humanos: Perspectivas de Promoção e Defesa dos Direitos das Crianças e Adolescentes*, p. 159.

25 ALEXANDRINO, *Direitos Fundamentais* …, p. 137.

No entanto, castigos físicos, conforme descritos pela Lei 13.010/2014[26] poderiam ser enquadrados como violência ou seriam apenas métodos de educação e disciplinamento eficazes para a criação de crianças e adolescentes?

O legislador democraticamente legitimado decidiu proibir o uso de castigos físicos na educação de crianças e adolescentes. Decidiu impor medidas administrativas aos pais e educadores que utilizarem os meios proibidos.

Esta decisão pauta-se no princípio constitucional de que a criança e o adolescente devem ser prioridade absoluta, e de que garantir isto é dever da família, da sociedade e do Estado (art. 227, CF/88).

A doutrina da proteção integral emerge diretamente do princípio da dignidade da pessoa humana, tanto que o ECA refere-se à dignidade em vários dos seus dispositivos, como arts. 3º e 4º por exemplo, e especificamente o art. 3º consagra expressamente que as crianças e os adolescentes gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata a lei.

Luís Roberto Barroso traz as seguintes observações sobre dignidade:

> "a dignidade da pessoa humana é parte do conteúdo dos direitos materialmente fundamentais, mas não se confunde com qualquer um deles. Nem tampouco é a dignidade um direito fundamental em si, ponderável com os demais. Justamente ao contrário, ela é o parâmetro da ponderação, em caso de concorrência entre direitos fundamentais".[27]

Sem qualquer pretensão de me estender sobre a concretização do conceito de dignidade, tarefa que excederia os limites do presente estudo, é corrente o entendimento de que a dignidade da pessoa humana tem como conteúdo essencial, em primeiro lugar, o valor intrínseco de cada pessoa. Simplesmente por ser pessoa, é merecedora de respeito e dignidade.

Não se pode falar de dignidade sem fazer referência ao imperativo categórico de Kant.

---

26 Art. 18-A, parágrafo único, I define castigo físico como "ação de natureza disciplinar ou punitiva aplicada com o uso da força física sobre a criança ou o adolescente que resulte em: a) sofrimento físico; ou b) lesão".

27 LUÍS ROBERTO BARROSO, *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: uma contribuição para a densificação do seu conteúdo*, *in* Boletim da Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Gomes Canotilho, Volume III, 2012, Coimbra, p. 134.

Kant fundamenta a moral no homem como ser racional, e não como ser empírico. Estabelece que apenas os imperativos categóricos integram a moral, vez que apenas eles podem ser considerados absolutos e de validade universal.[28] O indivíduo é governado pela razão, sendo a autonomia, para Kant, um dos fundamentos da dignidade.

Kant apresenta diferentes variações do imperativo categórico que, para ele, seriam equivalentes. Luís Roberto Barroso as sintetiza em uma única proposição nos seguintes termos:

> "a conduta moral consiste em agir inspirado por uma máxima que possa ser convertida em lei universal; todo homem é um fim em si mesmo, e não deve ser instrumentalizado por projetos alheios; os seres humanos não têm preço nem podem ser substituídos, pois eles são dotados de um valor intrínseco absoluto, ao qual se dá o nome de dignidade".[29]

No postulado kantiano de que o homem é um fim em si mesmo reside a princípio da humanidade, e ainda hoje o ponto central do conceito de ser humano.[30]

Na dignidade, enquanto valor absoluto intrínseco de cada homem, se fundamenta o respeito devido por cada ser humano no mundo.

A DUDH, em seu art. 1º, estabelece que "*Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.*"

Mas se a dignidade se fundamenta na razão, na autonomia, as crianças então, ainda não plenamente capazes, não seriam dotadas de dignidade?

É historicamente recente o reconhecimento das crianças e adolescentes como sujeitos de direito e não mais como objetos de direito. A Constituição Federal de 1988 internamente e a Convenção dos Direitos da Criança de 1989 internacionalmente foram marcos para esta mudança de paradigma.

A partir de então, e conforme consagrado no ECA, as crianças e adolescentes gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa

---

28 ATIENZA, Manuel, *O sentido do Direito,* Lisboa, 2014, p. 216.

29 *A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo, p. 72.*

30 CONCEIÇÃO JÚNIOR, Hermes Siedler da; PES, João Hélio Ferreira, *Os Direitos das Crianças e dos Adolescentes no Contexto Histórico dos Direitos Humanos, in* Direitos Humanos Crianças e Adolescentes, João Hélio Ferreira Pes (Coord.), Curitiba, 2010, p. 26.

humana, ressaltando no art. 18 os direitos à liberdade, ao respeito e à dignidade.

A proteção à família, ao poder familiar, sempre se dá na Constituição Federal no interesse da criança. Aliás, o poder familiar não é exatamente (ou apenas) um direito, mas um poder-dever, um encargo, atribuído pelo Estado aos pais, encargo este do qual os pais devem se desincumbir sempre visando o interesse e o benefício da criança e do adolescente.[31]

É bem verdade que há no Código Civil a consagração do dever de obediência dos filhos para com os pais (Art. 1634, IX), e este dever de fato ainda conserva a natureza de uma relação de autoridade (art. 1630, do CC), mas esta autoridade hoje se justifica, à luz da doutrina da proteção integral, no benefício do desenvolvimento do infante, e não mais numa relação de sujeição, de submissão, de coisificação da criança.

A criança é sujeito de direitos, titular de direitos humanos, e goza de igual dignidade em relação aos demais seres humanos, e como ser humano é merecedora de respeito.

Luís Roberto Barroso ressalta que a dignidade da pessoa humana independe de qualquer evento ou experiência, assim como independe da própria razão, motivo pelo qual se reconhece a dignidade até mesmo em bebês ou em pessoas portadoras de deficiência mental.[32]

Ao analisar o peso dos valores em colisão, constata-se que se de um lado há o poder familiar, como direito, e/ou o princípio geral de liberdade, do outro há consagrado o princípio da proteção integral, não apenas na Constituição, mas também na legislação infraconstitucional.

A própria consagração internacional da doutrina da proteção integral coloca a discussão em patamares incomparáveis, especialmente se considerarmos que as crianças são "os membros mais fracos da sociedade humana, e por isso, os mais abusados e os que têm menos voz".[33]

---

31 SOTTOMAYOR, Clara, *Temas …,* A noção de interesse da criança subjaz a todas as normas que regulamentam as relações da criança com a família, o Estado e a sociedade, e constitui o critério de decisão relativamente a todos os litigios judiciais que envolvam a pessoa da criança. (…) Na relação com os pais, a criança deixa de estar sujeita ao poder paternal, como um conjunto de direitos-deveres, em que a componente dos direitos era acentuada, para ser uma pessoa numa posição de igual dignidade à dos pais, pela qual estes assumem responsabilidade e deveres de cuidado e de educação, respeitando as suas aptidões físicas, intelectuais, assim como os seus afetos". p. 49-50.

32 LUÍS ROBERTO BARROSO, *A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo,* Belo Horizonte, 2014, p. 76, 77.

33 SOTTOMAYOR, Maria Clara, *O Poder Paternal como Cuidado Parental e os Direitos da Criança, in* Cuidar da Justiça de Crianças e Jovens - A função dos juízes sociais, Coimbra, 2003, p. 9.

A ideia de igual dignidade de todos os seres humanos inclui, portanto, as crianças e adolescentes.

Foi a Convenção Internacional dos Direitos da Criança de 1989 o instrumento internacional que primeiro reconheceu a capacidade de autodeterminação da criança, através do direito de se manifestar e expressar sua opinião nos processos de seu interesse.

Isto é importantíssimo, na medida em que a ideia de dignidade kantiana pautava-se na razão.

A partir de então, há que se concluir que embora as crianças e adolescentes necessitem do apoio e proteção dos adultos para se desenvolver, não resta dúvida de que dispõem de autonomia e de autodeterminação de acordo com a sua maturidade e, segundo ressalta Clara Sottomayor, "não deve ser educada para a submissão ao adulto"[34].

Pois bem, sendo então o Estado democrático brasileiro alicerçado no princípio da dignidade da pessoa humana, e diante de um conflito entre a proteção integral das crianças e adolescentes (a justificar a medida restritiva trazida pela Lei 13.010/2014) e a liberdade dos pais educarem seus filhos, decorrente do poder familiar, este deve ser resolvido mediante a ponderação entre os pesos destes valores.

Os pais educam os filhos para viverem em sociedade; assim como os educadores e os agentes públicos executores de medidas sócio-educativas.

Logo, ao proibir o uso de violência nestas relações, e mais, ao determinar aos entes públicos a adoção de medidas de promoção e prevenção, o legislador interpretou a colisão entre estes valores à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Importante referir que, se é pacífico que a dimensão objetiva positiva dos direitos fundamentais se expressa também em deveres concretos de atuação do Estado, em decorrência do dever de proteção dos direitos fundamentais contra ameaças de terceiros, por outro lado, não se pode concluir com tranquilidade que estes deveres correspondam efetivamente a um direito subjetivo de exigir a ação estatal, quando esta proteção deva se dar em medidas concretas de prevenção[35], haja vista que "a decisão última sobre o *se*, o *quando* e, sobretudo, o *como* da protecção de direito fundamental contra agressões de terceiros cabe na margem de decisão política do legislador"[36].

Segundo Reis Novais, salvo nos casos onde haja previsão na Constituição ou na lei da obrigatoriedade do Estado promover uma

---

34 *O Poder Paternal …,* p. 10.

35 NOVAIS, Jorge Reis, *As Restrições aos Direitos …,* p. 86 e ss.

36 *Idem*, p. 91.

determinada ação de prevenção, ou quando a sua inércia pode dar margem a questionar sobre um p*atamar mínimo de proteção*, a escolha do quando e do como o Estado deve agir cabe primeiramente ao legislador.[37]

Neste ponto vale ressaltar então a relevância do art. 70-A, que veio deixar claras as medidas exigíveis dos entes públicos. Assim, o *se* sai do patamar de decisão do Estado, vez que já determinadas em lei as ações a ser executadas pelos entes públicos.

Considerando o peso do princípio da proteção integral das crianças e adolescentes; diante da relevância da promoção de uma cultura de não violência; diante da certeza das premissas acerca do crescimento da violência doméstica, especialmente dirigida a crianças e adolescentes; diante do reflexo que a cultura da violência tem na sociedade, imperioso constatar que a intervenção na liberdade dos pais e educadores posta a efeito pela Lei 13.010/2014 é proporcional e equilibrada, especialmente pela sua conexão direta com o princípio da dignidade da pessoa humana, inerente a estas pessoas tão frágeis que são as crianças e os adolescentes.

Ressalte-se ainda que uma norma que se mostre indeterminada é demasiadamente proibitiva, na medida em que se o indivíduo não compreende exatamente o que está a ser proibido, acaba por inibir a sua conduta ainda mais do que o pretendido pela lei, resultando, portanto, em restrições excessivas.

A Lei 13.010/2014 veio concretizar conceitos como "castigos físicos", tirando da penumbra o termo utilizado no tipo penal supramencionado que refere ao abuso dos meios de correção ou disciplina.

Da mesma forma o fez com o conceito de tratamento cruel ou degradante.

É verdade que termos como "sofrimento físico", ou a noção do que seria humilhação ou ridicularizar por exemplo são deixados em aberto, já que o legislador não é capaz de prever todas as hipóteses fáticas que poderão vir a ocorrer. Contudo, já servem para formar uma ideia acerca da concretização da conduta vedada, afastando, portanto, qualquer questionamento acerca da indeterminabilidade.

V - Conclusão:

Depois de todo este percurso cognitivo, concluo que a proteção dos direitos das crianças e dos adolescentes é um imperativo, decorrente de princípios constitucionais intimamente relacionados com a dignidade

37 *Ibidem*, p. 89, 90.

da pessoa humana, que é um pilar do nosso Estado democrático de direito.

Culturalmente, a enorme resistência da sociedade à intervenção do Estado na forma como educam suas crianças se justifica historicamente, como visto, uma vez que os filhos foram por muito tempo tidos como propriedades de seus pais, que podiam decidir e dispor de seus destinos.

Contudo, no atual estágio de desenvolvimento dos direitos humanos, não há como manter esta natureza de sujeição e dominação na relação entre pais e filhos. As crianças e adolescentes são sujeitos de direito, dotados de dignidade.

Diante da epidemia de violência que se manifesta na sociedade brasileira, da qual as mais frágeis vítimas são justamente as crianças e os adolescentes, há que se reconhecer que o Estado brasileiro estava omisso no seu dever constitucional de promover uma cultura de não violência com vistas à proteção destas crianças e adolescentes, e essa mudança de paradigmas deve ter início dentro dos lares, dentro das escolas, e dentro das instituições onde são cumpridas medidas sócio-educativas.

A lei epistêmica do sopesamento de Alexy preceitua:

> "Quanto mais pesada for a intervenção em um direito fundamental, tanto maior terá que ser a certeza das premissas nas quais essa intervenção se baseia."[38]

Ora, se é grande o peso do direito à liberdade dos pais educarem seus filhos, diante do poder familiar, antigo pátrio poder, e diante do dever de obediência dos filhos para com os pais, as premissas em que tal intervenção se baseia devem ser fortes e convincentes.

No caso, desde a CF/88, da Convenção dos Direitos da Criança de 1989, e do ECA, não há dúvidas de que a criança e o adolescente foram eleitos como prioridade absoluta. Assim, o poder familiar e o dever de obediência só se justificam a partir de uma perspectiva de satisfação dos interesses da criança e do adolescente. Esta é a interpretação possível quando utilizamos a dignidade como parâmetro para tanto.

Ademais, conforme VERONESE, "a família alicerçada no autoritarismo serve como instrumento de perpetuação da sociedade autoritária"[39].

---

38 ALEXY, Robert,. *Teoria dos Direitos Fundamentais*, p. 617.

39 VERONESE, Josiane Rose Petry; HANOFF, Roberta Volpato, *Violência nas Escolas: A Relação Família e Escola na Formação Integral da Criança e do Adolescente, in* Direitos Humanos Crianças e Adolescentes, João Hélio Ferreira Pes (Coord.), Curitiba, 2010, p. 206.

A violência e o autoritarismo fomentam a intolerância que tem repercutido de forma extremamente nociva na sociedade.

Ora, se o Estado não proíbe o uso de violência na educação, ele a permite. Ocorre que se o Estado opta por deixar na posição de não Direito aquele a quem tinha o dever de proteger (crianças e adolescentes) contra intervenções de terceiros (pais, educadores e executores de medidas sócio-educativas), pode estar a violar um direito fundamental[40].

Por omissão, o Estado pode estar a proteger menos do que a Constituição lhe exige e determina, caracterizando-se, portanto, a proteção deficiente, também proibida (assim como o excesso), ao aferir a proporcionalidade em sentido amplo para decidir um conflito de direitos fundamentais.

Quando o §8º do art. 226 da CF/88 estabelece que "O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações", resta evidenciado o dever de proteção do Estado.

Ao incluir, então, no ECA, através da Lei 13.010/2014, o art. 70-A, com uma relação de obrigações concretas para o Estado brasileiro, com vistas à promoção de formas não violentas de educar, o legislador permite maior controle da sociedade, e também abre a possibilidade de se buscar o Poder Judiciário para exigir a concretização de tais medidas.[41]

Clara Sottomayor ressalta que a proclamação de direitos é insuficiente para alterar as condições em que vivem as crianças, sendo de se exigir compromisso e investimento do Estado. Segundo a autora, referindo-se à situação das crianças e adolescentes em Portugal, o Estado Português não tem cumprido seus compromissos, e conclui de forma brilhante "de nada adianta a 'esquizofrenia legislativa' dos Estados, sem a adjudicação de recursos econômicos a estas tarefas, nem podemos viver na espera passiva e resignada de uma alteração de mentalidades: todos os dias esta passividade lesa profundamente as crianças e toda a humanidade".[42]

Assim, sendo uma prioridade absoluta do Estado brasileiro a criança e o adolescente, e considerando tratar-se de uma democracia que se

---

40 ALEXY, *Teoria dos Direitos…,* p. 459.

41 Conforme Reis Novais, *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional …,* p. 94: *"Dizemos, então, que o dever estatal em causa, o dever de protecção (ou o direito correspondente, o direito de obter a protecção) estão sob uma reserva do politicamente oportuno ou do politicamente adequado que enfraquece a intensidade do controlo judicial, na medida em que o juiz deva reconhecer ao órgão politico respectivo uma correspondente margem de escolha e decisão sobre o meio, a modalidade, o tempo, que considere politicamente mais adequados ou oportunos para prover a devida protecção."*

42 CLARA SOTTOMAYOR, *Temas de Direito das Crianças,* Coimbra, 2014, p. 19-20.

fundamenta na dignidade da pessoa humana, concluo que a intervenção no poder familiar que seja feita em benefício das crianças e dos adolescentes, e que tenha como objetivo garantir o mínimo de dignidade a pessoas que não teriam como se defender de outra forma, é proporcional, equilibrada, e razoável.

A "Lei da Palmada" não veio para proibir a palmada. Ela vem tentar transformar as relações familiares, vem trazer instrumentos para educar os educadores a educar, porque as crianças não são criadas para os pais, são criadas para viver em sociedade, e devem então estar preparadas para o diálogo, para a diversidade, para o respeito aos direitos humanos, para lidar com o outro enquanto ser humano, detentor de igual dignidade. E para fomentar uma cultura de respeito aos direitos humanos, é essencial que estes seres em formação, que são as crianças e os adolescentes, tenham os seus direitos humanos respeitados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALEXANDRINO J. Melo, *Direitos Fundamentais, Introdução Geral*, 2ª edição, Cascais, 2011, reimpressão 2015.

ALEXY, Robert, *Teoria dos Direitos Fundamentais*, São Paulo, 2008.

ATIENZA, Manuel, *O sentido do Direito*, Lisboa, 2014.

BARROSO, Luís Roberto, *A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo*, Belo Horizonte, 2014.

BARROSO, Luís Roberto, *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*, 4ª edição, 2013, São Paulo.

BARROSO, Luís Roberto, *Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: uma contribuição para a densificação do seu conteúdo*, in Boletim da Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor José Joaquim Gomes Canotilho, Volume III, 2012, Coimbra, p. 123-150.

CONCEIÇÃO Júnior, Hermes Siedler da; PES, João Hélio Ferreira, *Os Direitos das Crianças e dos Adolescentes no Contexto Histórico dos Direitos Humanos, in Direitos Humanos Crianças e Adolescentes*, João Hélio Ferreira Pes (Coord.), Curitiba, 2010, p. 19-42.

NOVAIS, Jorge Reis, *As Restrições aos Direitos Fundamentais não Expressamente Autorizadas pela Constituição*, 2ª edição, Coimbra, 2010.

NOVAIS, Jorge Reis, *Direitos Fundamentais e Justiça Constitucional em Estado Democrático de Direito*, Coimbra, 2012.

REIS, Suzéte da Silva, *Educação em Direitos Humanos: Perspectivas de Promoção e Defesa dos Direitos das Crianças e Adolescentes*, *in Direitos Humanos Crianças e Adolescentes*, Coord. João Hélio Ferreira Pes, Curitiba, 2010, p. 141-166.

RICHTER, Daniela; VIEIRA, Gustavo Oliveira; TERRA, Rosane Mariano da Rocha Barcelos; *A proteção internacional da infância e juventude: Perspectivas, contextos e desafios*, *in Direitos Humanos Crianças e Adolescentes*, Coord. João Hélio Ferreira Pes, Curitiba, 2010, p. 43-68.

SOTTOMAYOR, Maria Clara, *O Poder Paternal como Cuidado Parental e os Direitos da Criança, in Cuidar da Justiça de Crianças e Jovens A função dos juízes sociais*, Coimbra, 2003, p. 9-63.

SOTTOMAYOR, Clara, *Temas de Direito das Crianças*, Coimbra, 2014.

VERONESE, Josiane Rose Petry; HANOFF, Roberta Volpato, Violência nas Escolas: *A Relação Família e Escola na Formação Integral da Criança e do Adolescente, in Direitos Humanos Crianças e Adolescentes*, João Hélio Ferreira Pes (Coord.), Curitiba, 2010, p. 195-218.

Sítios consultados:

http://www.senado.gov.br/senado/datasenado/pdf/datasenado/DataSenado-Pesquisa-Violencia_Domestica_contra_a_Mulher_2013.pdf

http://www.terra.com.br/noticias/infograficos/mapa-da-violencia-contra-jovens/

REFORMA TRABALHISTA: JORNADA DE 12 HORAS DE TRABALHO POR 36 DE DESCANSO - IMPRESSÕES INICIAIS DO ART. 59-A DA CLT

Ney Maranhão[1]

1. Jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Regência jurídica geral

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso sempre foi alvo de intenso debate, não só porque sedimenta rotineira suplantação dos importantes limites de 8 (oito) horas de jornada de trabalho (CF, art. 7º, XIII) e 2 (duas) horas extras diárias (CLT, art. 59, *caput*), mas sobretudo porque rende ensejo a inúmeras discussões a respeito de possíveis e consideráveis riscos à saúde dos trabalhadores que a praticam. Cuida-se de dinâmica laborativa que recebeu boa acolhida em alguns setores, como os de vigilância e saúde.

Depois de um longo período de reflexão e não sem grande polêmica, a jurisprudência trabalhista acabou se curvando a essa prática, fixando-lhe, todavia, rigoroso requisito. Confira-se, a esse respeito, o teor da Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 2012: "É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas".

Atente-se para a extrema cautela existente na enunciação dos termos dessa súmula, evidenciada na expressa referência ao "caráter excepcional" da medida e à menção de que o ajuste para tal fim deva decorrer de lei ou ser instrumentalizado "exclusivamente" mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. O comedimento jurisprudencial quanto ao tema é justificado. Afinal, a

---

1 Professor Adjunto do Curso de Direito da Universidade Federal do Pará (UFPA). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade de Roma - La Sapienza (Itália). Ex-bolsista CAPES. 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 do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (TST/CSJT). Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá (AP) (TRT da 8ª Região/PA-AP). E-mail: ney.maranhao@gmail.com / Facebook: Ney Maranhão II

aceitação desse tipo de regime compensatório implica a adoção de um sistema de jornada laboral extremamente rigoroso, principalmente se levarmos em conta que, no Brasil, na grande maioria dos casos, as 36 (trinta e seis) horas que deveriam ser destinadas à folga acabam servindo para ocupação de novo posto de trabalho, gerando mais desgaste psicossocial e elevando os riscos de acidentes e doenças ocupacionais.

Não por outro motivo, o próprio legislador também sempre se portou com extrema cautela quanto a esse assunto, cuidando de autorizar esse especial regime compensatório de jornada apenas no que tange a categorias detentoras de dinâmicas laborais bem particulares. Veja-se que a Lei nº 11.901/2009, que rege a profissão de *Bombeiro Civil*, expressamente estabeleceu, em seu art. 5º, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Igualmente, o art. 235-F da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.103/2015, ao dispor sobre o serviço do *motorista profissional empregado*, firma que "convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação".

Como se vê, o controverso regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso sempre recebeu validade excepcional, desde que advindo exclusivamente de expressa previsão legal ou inequívoco entabulamento coletivo. A ressalva está com a relação empregatícia doméstica, máxime por sua peculiar dificuldade em assimilar negociações na órbita coletiva. Deveras, a Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, em seu art. 10, faculta às partes, por simples *acordo individual escrito*, o estabelecimento de horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Trata-se, enfim, da exceção que existe para confirmar a regra.

Apesar disso, o legislador reformista, em seu arroubo de individualismo exacerbado, decide agora regrar, em dispositivo próprio da Consolidação das Leis do Trabalho, o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, permitindo-o mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Segue o novo art. 59-A da CLT: "*Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação*".

A justificativa apresentada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), foi apresentada nos precisos termos que seguem, *in verbis*:

> "A jornada 12 x 36 é amplamente aceita no país e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância. Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo

> reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais. Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia. Portanto o dispositivo apenas torna texto expresso de lei uma prática que já é usual e recorrente nas relações de trabalho"[2].

Os argumentados usados para justificar o advento desse novo dispositivo da CLT são extremamente frágeis e superficiais. O propósito de se tentar promover alguma "desburocratização" nas relações de trabalho, por mais nobre que seja, não tem carga jurídica suficiente para liberalizar a prática de um regime compensatório que sempre foi encarado com considerável reserva pelo legislador e pela jurisprudência, especialmente em razão dos riscos que engendra em face da saúde humana. Da mesma forma, a afirmação de que tal prática estaria generalizada no país é desprovida de qualquer prova e, decerto, não encontra eco na realidade. Muito pelo contrário, trata-se de regime compensatório aplicado no âmbito de determinadas e específicas categorias, como, aliás, ressaltado pelo próprio relator no início de sua exposição ("É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância").

De todo modo, a verdade é que essa temerosa intenção do legislador de liberalizar o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, aplicando-o para toda e qualquer categoria, acabou não se refletindo no texto da nova lei. Muito pelo contrário, o legislador reformista o aponta, expressamente, como exceção ao disposto no art. 59, *caput*, da CLT, que versa sobre o limite máximo de 2 (duas) horas diárias de sobrelabor e permanece em plena vigência. Isso nos permite afirmar, a plenos pulmões, que o citado regime compensatório, mesmo no cenário pós-reforma, continua tendo **caráter excetivo** em nosso ordenamento jurídico. Logo, deve também ser exceção no cotidiano das relações laborais pátrias, com aplicação permitida apenas e tão somente no âmbito de categorias cujas condições objetivas de trabalho sejam especiais e compatíveis com esse tipo de dinâmica, tais como aquelas relacionadas a atividades de reduzido esforço físico (área de vigilância) ou que envolvam prontidão qualificada (profissionais da área de saúde).

Qualquer tentativa de implantação generalizada desse regime, para toda e qualquer categoria, à revelia das específicas condições laborais vivenciadas, ainda que fruto de negociação coletiva, decerto poderá ser objeto de sério e razoável questionamento jurídico, tendo em vista a complexa discussão que o assunto envolve na perspectiva dos direitos fundamentais, mormente quando é direito do

2 Fonte: <www.camara.gov.br> Acesso em: 20.07.2017.

trabalhador a *adaptação* do tempo de trabalho e da organização do trabalho às suas capacidades físicas e mentais (OIT/Convenção nº, 155, art. 5, item "b").

De se registrar, ademais, que a simplória assertiva de que "por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador" é objeto de caloroso debate não só no campo do Direito, mas sobretudo na seara da Medicina, Psicologia e demais ciências relacionadas à saúde humana, haja vista que o descanso necessário à recuperação da fadiga física e mental não guarda relação direta com fatores meramente quantitativos, sendo fenômeno bem mais complexo, influenciado por diversos outros fatores, também de ordem qualitativa, tais como conteúdo, tensão e ritmo de trabalho, além da efetiva observância do descanso.

Nesse particular, cumpre enfatizar o núcleo mínimo do direito fundamental dos trabalhadores à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança" (CF, art. 7º, XXII). Ora, tratando-se de temática *ambiental* (equilíbrio do meio ambiente do trabalho), a discussão deverá ser sempre *interdisciplinar*, a envolver abalizados argumentos técnico-científicos relacionadas à saúde humana. Não por outro motivo, o texto constitucional reporta não só ao propósito de redução dos riscos labor-ambientais, mas também à exigência de que tal redução deva ser instrumentalizada "por meio de normas de saúde, higiene e segurança", ou seja, através de debate cientificamente sério e reconhecido. A questão ganha maior complexidade técnica quando recordamos que a palavra "saúde", juridicamente, no Brasil, deve abarcar tanto a saúde *física* quanto a saúde *mental*, ou seja, os riscos ambientais trabalhistas a serem firmemente enfrentados - dominados e reduzidos - abarcam não apenas os clássicos riscos *físicos*, *químicos* e *biológicos*, mas também os igualmente perigosos riscos *ergonômicos* e *psicossociais* (OIT/Convenção nº 155, art. 3, item "e"). Portanto, argumentos puramente matemáticos, como os esgrimidos pelo dileto congressista, são flagrantemente impróprios para uma discussão de conteúdo tão sério e complexo.

Por tais motivos, declaramos que a alteração legislativa que permite a implantação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso por mero *acordo individual* é socialmente irresponsável, porque levada a efeito sem qualquer debate técnico prévio, sério e fundamentado, desprezando ainda o histórico descompasso havido entre aquele que possui somente a força de trabalho e aquele que detém os meios de produção, especialmente na atual conjuntura socioeconômica brasileira, marcada por uma profunda recessão, com milhões de desempregados. A inexistência de isonomia material entre os atores do contrato de trabalho, individualmente considerados, é conhecimento basilar que a história nos perpetrou, sendo que o Direito do Trabalho, justamente por isso, nasceu precisamente com esse desiderato social de promover razoável compensação jurídica frente a esse flagrante desequilíbrio material existente entre empregado e empregador, gerando, assim, cenário de aproximada *isonomia real*. Daí o caráter intrinsecamente protetivo do segmento jurídico laboral.

De mais a mais, essa alteração legislativa é também juridicamente desastrosa. Ao permitir a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso mediante

simples *acordo individual* (ainda que escrito), lança ao descrédito e esteriliza por completo os efeitos da própria regra geral que afirma apenas querer excepcionar, que aponta a necessidade de se obedecer a um limite máximo de 2 (duas) horas extras diárias, em caso de prorrogação ocasional da jornada. É dizer: na prática, estimula a sedimentação de um regime contínuo de horas extras mediante o simplório requisito do ajuste meramente individual, requisito esse facilmente alcançável no contexto do contrato de trabalho, onde, de regra, imperam a subordinação e a hipossuficiência obreiras, circunstâncias que o tornam, na realidade concreta da vida, um verdadeiro contrato de adesão, por assim dizer.

Além disso, o novel regramento jurídico que se busca conferir ao regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é juridicamente reprovável, na exata medida em que permite, por mero acordo individual, um regime compensatório de jornada que faz suplantar, continuamente, os limites diários de 8 (oito) horas previstos na Constituição Federal, sem o requisito da prévia negociação coletiva constitucionalmente exigido (art. 7º, XIII) e jurisprudencialmente pacificado (Súmula 444 do TST). Não bastasse, a possibilidade de um acordo meramente individual possibilitar a generalização de regime compensatório tão polêmico e desgastante decerto implica violação aos princípios da prevenção, do desenvolvimento sustentável e da melhoria contínua, vetores axiológicos do Direito Ambiental igualmente aplicáveis nas relações trabalhistas com vistas à promoção de um meio ambiente laboral sadio e equilibrado (CF, art. 7º, *caput* e XXII, art. 200, VIII, e art. 225, *caput*). Pensar diferente implicaria **injustificado retrocesso socioambiental** (CF, arts. 5º, LIV e § 2º, 7º, *caput* e XXII, e 225, *caput*)[3].

Logo, essa irrazoável diretriz também vai de encontro com a disposição constitucional que garante aos trabalhadores o direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF, art. 7º, XXII), atritando, ademais, com disposições convencionais que demandam do Estado brasileiro atuação política tecnicamente coerente, cientificamente embasada e juridicamente preventiva, sempre no fito de reduzir ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho (Convenção nº 155 da OIT, art. 4º, itens I e II).

Ora, por envolver temática de saúde, higiene e segurança do trabalho e por ser fruto de processo legislativo que fez vista grossa para todos os preceitos acima invocados, integrantes de diploma internacional ratificado pelo Brasil e que, segundo

3 "O princípio da **proibição de retrocesso social** pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (...) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam, na prática, numa 'anulação', 'revogação' ou 'aniquilação' pura e simples desse núcleo essencial. Não se trata, pois, de proibir um retrocesso social captados em termos ideológicos ou formulado em termos gerais ou de garantir em abstracto um *status quo* social, mas de proteger direitos fundamentais sociais sobretudo no seu núcleo essencial" (CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003, p. 339-340 - grifos no original).

a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, por versar sobre *direitos humanos* (socioambientais), porta natureza jurídica "supralegal", esse novel enunciado legal também não se sustenta diante de um mínimo **controle de convencionalidade** (CF, art. 5º, §§ 2º e 3º; STF, HC 87.585/TO e RE 466.343/SP)[4].

Trata-se, como se vê, de **disposição legal que não suporta qualquer sério crivo constitucional e convencional**, quando permite a pactuação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso mediante o simples requisito de prévio *acordo individual*, ainda que escrito.

Desse modo, aqui, necessariamente, há de permanecer a boa regência já conferida pela jurisprudência, sabiamente haurida do ordenamento jurídico vigente, consubstanciada na Súmula nº 444 do TST, tendo como válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, desde que prevista em lei para determinadas categorias cuja dinâmica laborativa especial a justifiquem ou, ainda, quando expressamente ajustada mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Nesse caso, como bem fincado nessa mesma súmula, o empregado não terá direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas, porquanto juridicamente justificadas.

2. Jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Intervalo Intrajornada

Preleciona a Consolidação das Leis do Trabalho que "em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas" (art. 71, *caput*), sendo que esse intervalo não deve ser computado na duração do trabalho (art. 71, § 2º). Logo, de acordo com a lei, em tese, aquele que está sujeito ao regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso haveria de gozar de um intervalo intrajornada, para repouso ou alimentação, de, no mínimo, uma hora. Trata-se, porém, de outro tema que sempre suscitou intensa discussão entre os operadores juslaborais. A Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, silencia por completo a respeito.

De todo modo, em termos gerais, a Corte Superior Trabalhista acabou firmando tese no sentido de que, a rigor, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada,

---

4 Sobre esse tema, mais uma vez, confira-se: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional de convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013; SARLET, Ingo Wolfgang. A Constituição Federal de 1988, os tratados internacionais de direitos humanos e o assim chamado controle de convencionalidade dos atos normativos internos analisada à luz do caso dos direitos sociais, econômicos e culturais. In: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flavia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (coord.). **Estudos avançados de direitos humanos** - democracia e integração jurídica: emergência de um novo direito público. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013, p. 779-800.

porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988) e, assim, infenso à negociação coletiva (Súmula nº 437, item II).

Nada obstante, essa mesma Corte Superior, sensível à complexidade da vida e certamente se valendo dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, relativizou essa diretriz protetiva para atender à realidade de categorias detentoras de condições especiais de trabalho, como no caso de empregados que atuam na qualidade de motoristas, cobradores, fiscais de campo e afins, onde há dificuldades naturais para a garantia do efetivo gozo do exato tempo de intervalo intrajornada imposto pela lei (antiga OJ nº 342 da SDI-1 do TST). Aliás, pela plausibilidade jurídica dessa exceção, o próprio legislador, mais à frente, achou por bem avalizar essa postura jurisprudencial e expressamente positivou o tema no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho, excepcionando a relevante previsão de seu art. 71. Mas com um detalhe: desde que fruto de ajuste coletivo (art. 71, § 5º, com redação conferida pela Lei nº 13.105/2015).

Agora, com a Lei nº 13.467/2017, o legislador volta à cena. Com efeito, quanto à questão dos intervalos intrajornada no âmbito do regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, dispõe o novel art. 59-A da CLT, em seu *caput*, que o ajuste desse tipo de regime deve observar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação. Noutros termos: a partir de agora, esse tipo especial de regime compensatório não poderá simplesmente silenciar a respeito. Antes, deverá assegurar o *efetivo resguardo* ou a *expressa indenização* do lapso de tempo reservado ao descanso e à alimentação. A previsão é positiva, haja vista ser comum a fixação desse tipo de regime de jornada de trabalho, por norma coletiva, sem qualquer previsão de uma ou outra, como se o tempo de intervalo intrajornada já estivesse naturalmente transacionado e abrangido pela própria previsão de jornada de 12 horas diárias corridas.

Cumpre alertar, de qualquer forma e por óbvio, que, versando sobre questão de ordem pública, porquanto ligada a preceito de higiene, saúde e segurança do trabalho, a específica possibilidade de *indenização* do intervalo intrajornada, ou seja, sua supressão mediante pagamento de determinada quantia, só terá validade jurídica enquanto medida de caráter excepcional e inteiramente justificada, à vista da realidade vivida por categorias portadoras de condições especiais de trabalho. E a única forma de harmonizar essa questão, dando-lhe o devido trato constitucional, transigindo com a realidade e preservando o núcleo mínimo do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (CF, art. 7º, XXII), será permitir que tal excepcionalidade só tenha mesmo juridicidade quando decorrente de lei regente de categorias específicas ou fruto de concessões recíprocas alinhadas no imo do singular cenário da livre negociação coletiva, com a necessária interveniência sindical (CF, art. 7º, XXVI, e art. 8º, VI).

Não sem razão, reiteramos nossa firme convicção de que o novo *caput* do art. 59-A, da CLT, é irremediavelmente *inconstitucional* na específica parte em que permite o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso mediante simples *contrato individual* (ainda que escrito).

3. Jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Descanso semanal remunerado, feriados e prorrogações de trabalho noturno

Caso partamos das claras premissas acima fixadas, não enxergaremos qualquer problema jurídico no trato estabelecido no parágrafo único, do novo art. 59-A, da CLT, ao aduzir que "a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação". Ou seja, se o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso for decorrente de *lei* ou de *negociação coletiva*, tendo sempre caráter excepcional, então será regime compensatório válido, e, em assim sendo, receberá a devida incidência desse regramento jurídico - que, reitere-se, somente nessa luz, de fato, afigurar-se-á razoável e pertinente, como regramento especial.

Registre-se que nada impede que a fonte jurídica autorizadora desse especial regime compensatório estabeleça algo em sentido contrário ao disposto nesse parágrafo único. De fato, nada obsta que determinada categoria, por meio de instrumento coletivo, logre êxito em conquistar patamar jurídico mais elevado na regência do tema, por assegurar, por exemplo, em cláusula específica, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados ou mesmo indenizações pelas prorrogações de trabalho noturno, quando houver (CF, art. 7º, *caput* e XXVI).

Portanto, não havendo expressa disposição em sentido contrário na lei ou no acordo coletivo autorizador do regime de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a partir de agora, com a Lei nº 13.467/2017, a remuneração mensal pactuada já abrangerá os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, considerando-se compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

Nessa linha de raciocínio, o Tribunal Superior do Trabalho haverá de promover atualização de seu posicionamento a respeito, já que vinha decidindo, até então, que, mesmo válido o regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, deveria assegurar a remuneração em dobro dos feriados trabalhados (Súmula nº 444) e o respectivo adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as cinco horas da manhã (Orientação Jurisprudencial nº 388 da SDI-1), assertivas jurídicas que passam a contrariar frontalmente o novel parágrafo único do art. 59-A da CLT[5].

5 Por conta de sua importância jurídica e complexidade técnica, a questão da desnecessidade de licença prévia da autoridade pública competente para a prática do regime de trabalho "12 x 36" em atividades insalubres (CLT, art. 60, parágrafo único - redação conferida pela Lei nº 13.467/2017) será abordada oportunamente, em outro ensaio científico.

INDERROGABILIDADE DA NORMA E INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS EM FACE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LIMITES IMPOSTOS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Arion Sayão Romita
Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

> ...i rapporti di lavoro sono rapporti in serie o, come oggi si dice, di massa, la tutela del lavoratore non soltanto è diretta a preservare l'ordine pubblico, ma più generalmente e immediatamente soddisfa un interesse sociale.
>
> As relações de trabalho são relações em série ou, como hoje se diz, de massa, a proteção do trabalhador não somente preserva a ordem pública, mas também de modo mais geral e imediato satisfaz um interesse social (*).

Introdução

Dispõe o art. 2113 do Código Civil italiano, de 1942: "Não são válidas as renúncias e as transações que têm por objeto direitos do empregado derivados de disposições inderrogáveis da lei e das convenções e acordos coletivos concernentes às relações de trabalho".

A Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, de 1943, não contém preceito idêntico, mas reza, no art. 9º, que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação"; e, no art. 444, que "as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes".

Embora sem referência expressa a renúncia e a transação, a lei brasileira, no fundo, reproduz o mesmo preceito do código italiano, sem embargo de omitir o caráter inderrogável das normas que preveem os direitos. Não há dúvida, porém, de que os direitos assegurados ao empregado pelas fontes formais do direito do trabalho são irrenunciáveis e não podem constituir objeto de transação, ante o caráter inderrogável da norma que os assegura.

(*) SANTORO-PASSARELI. Francesco. Saggi di diritto civile, t. II, Nápoles: Dott Eugenio Jovene, 1961, p. 1.072.

Essa afirmação é pacífica na doutrina trabalhista brasileira. Para citar apenas um autor, entre todos os que explanam a matéria, lembremos a lição de Evaristo de Moraes Filho: "O direito do trabalho é um direito imperativo, que limita deliberadamente a suposta liberdade de contratar, intervindo o Estado naquela esfera, outrora sagrada, da autonomia da vontade, da doutrina liberal. Escreve o Estado, com sua não poderosa, a maioria das cláusulas do contrato de trabalho, sendo quase todas de interesse público, irrevogáveis e irrenunciáveis por pactos particulares"[1].

1. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos

Essas noções, que eram correntias durante os chamados "trinta anos gloriosos" (os posteriores ao término da Segunda Guerra Mundial), sofreram abalo após a crise econômica gerada pela elevação dos preços do petróleo (1973-1979). Mediante negociação coletiva, passou-se a admitir a transação de direitos em determinadas hipóteses, expressa e taxativamente enumeradas (Constituição brasileira de 1988, art. 7º, incisos VI, XIII e XIV). Registra-se forte tendência a estender essa possibilidade a outros direitos, porém, impõe-se o reconhecimento de limites impostos pelos direitos fundamentais.

Na evolução histórica do direito do trabalho, passou-se gradualmente da necessidade de tutela dos benefícios de natureza pecuniária ao reconhecimento das consequências derivadas da implicação da pessoa do trabalhador no desenvolvimento da relação de emprego: se uma das partes (o empregador) utiliza somente valores econômicos e bens patrimoniais, a outra (o empregado) envolve e aplica a própria pessoa, daí a necessidade da adoção de um complexo de garantias particulares atinentes à posição jurídica típica dessa situação [2].

Considerando que, de acordo com o disposto no art. 41 da Constituição italiana, de 1948, a dignidade humana constitui limite imposto ao desenvolvimento da iniciativa econômica privada, a doutrina peninsular preconizava a tutela da liberdade moral do empregado, na qual se especificam os valores derivados do reconhecimento da dignidade humana [3].

Certo, porem, é que, levadas em conta as observações acima, dada a inderrogabilidade da norma, os direitos assegurados ao empregado pelas fontes formais do direito do trabalho são irrenunciáveis; além disso, são indisponíveis, vale dizer, não podem constituir objeto de transação.

Por limitarem a autonomia contratual dos participantes, as normas de

---

1 MORAES FILHO. Evaristo de. Tratado Elementar de Direito do Trabalho, vol. I, 2ª ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1965, p. 37.

2 SMURAGLIA. Carlo. Indisponibilità e inderrogabilità del diritto del lavoro, in Luisa Riva Sanseverino e Giuliano Mazzoni (dir.). Nuovo trattato di diritto del lavoro, vol. II, Pádua: CEDAM, 1971, p. 711.

3 SMURAGLIA, Carlo. La persona del prestatore nel rapporto di lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1967, p. 347.

direito do trabalho são normas de ordem pública[4]. Seus efeitos não podem ser tolhidos pela vontade dos contratantes, vale dizer, trata-se de normas de ordem pública social, por transcenderem o interesse puramente individual e visarem ao interesse social [5].

Afirma-se que, do ponto de vista formal, o direito do trabalho pode ser qualificado como ordenamento de ordem pública [6]. Na classificação das normas jurídicas em imperativas e dispositivas (*ius cogens* e *ius dispositivum*) o critério decisivo é de ordem pública, pois as normas cogentes são de ordem pública, impositivas, inderrogáveis pela manifestação da vontade dos particulares, vale dizer, são aquelas cujos efeitos não podem ser renunciados pelos pactos privados. Esta noção remota ao direito romano. Papiniano disse: *ius publicum privatorum pactis mutari non potest* (o direito público não pode ser alterado pelos pactos dos particulares)[7]. Cabe esclarecer que, no direito romano, *ius publicum* designa as leis de ordem pública (não é direito público, segundo a concepção contemporânea)[8].

Mas o que é, afinal de contas, ordem pública?

O conceito de ordem pública deriva da correlação existente entre a política e o direito. A ordem pública é o reflexo do ambiente geral da ordem jurídica vigente em determinado momento, em dada sociedade. Por isso, varia no tempo e no espaço. Ela é função da fisionomia social que o legislador retrata por meio do ordenamento jurídico. Fixando os limites dentro dos quais a autonomia de cada qual pode movimentar-se, deve ser entendida como instrumento técnico do qual se serve a política para impor sua vontade aos indivíduos.

A importância essencial está ancorada nos requisitos básicos que a sociedade estima indispensáveis à sua própria estabilidade. Por este motivo, a ordem pública pode ser definida como "o conjunto de condições essenciais a uma vida social conveniente, fundamentada na segurança das pessoas e nos bens, na saúde e na tranquilidade pública".

A ordem pública, em suma, consiste no conjunto de valores e preceitos que, em dado momento histórico, asseguram a coesão básica da sociedade, entendendo-se por coesão (ou solidariedade) social a consistência interna de um agregado social, refletida na capacidade de prevenir ou compor conflitos entre os componentes do grupo e a eficácia dos padrões de defesa externa.

Ante o exposto, deduz-se que, por serem de ordem pública, as normas de direito do trabalho são inderrogáveis, vale dizer, sua aplicação não pode ser impedida

---

4 PERGOLESI, Ferrucio. Diritto del lavoro, 3ª ed., Bolonha: Dott. Cesare Zuffi, 1949, p. 13.

5 KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de derecho del trabajo, Buenos Aires: Depalma, 1974, v. I, p. 13.

6 SANSEVERINO. Luisa Riva. Curso de direito do trabalho, trad. Élson Gottschalk, São Paulo: LTr, 1976, p. 18.

7 D. Liv. II, tit. 14, *de pactis*, 38.

8 PEIXOTO. José Carlos de Matos. Curso de direito romano, 2ª ed., Rio de Janeiro: Fortaleza, 1950, t. I, p. 182.

pelo consenso dos particulares. Consequentemente, os direitos por elas previstos em favor do empregado são irrenunciáveis em sede individual: caracteriza-se a norma inderrogável corno *prius*, e a indisponibilidade dos direitos como *posterius*. Por indisponibilidade, entenda-se: irrenunciabilidade e intransigibilidade. Da inderrogabilidade da norma deriva, portanto, a invalidade (ou nulidade: CLT, art. 9º) dos atos de disposição praticados pelo empregado.

2. Transformações do direito do trabalho: a flexibilização

A legislação que regula as relações de trabalho foi implantada no Brasil nos anos 30 e 40 do século XX, diante de circunstâncias históricas, sociais e culturais bem diferentes das de hoje.

No plano da economia, o Brasil era, naquela quadra histórica, "um país essencialmente agrícola", começando a ingressar no campo da industrialização. Politicamente, vigorava no País um regime caracterizado pelo autoritarismo e pelo corporativismo, importados da Itália de Mussolini.

No inicio do século XXI, o Brasil é a nona economia do mundo industrializado e já assimilou os novos métodos de organização do trabalho introduzido pela cibernética e pela informática. Politicamente, o Brasil se constitui em Estado democrático de direito, como se lê no art. 1º da Constituição de 5 de outubro de 1988. Parece certo, em consequência, que a legislação do trabalho adequada aos anos 30 e 40 do século XX não se afeiçoa às novas circunstâncias econômicas e políticas do País, no pótico do século XXI.

Para que a solene afirmação lançada na Lei Maior no seu dispositivo inicial não passe de mera norma de fachada, será necessário fazer penetrar a ideia da democracia no campo da regulação das relações de trabalho. A democracia não deve restringir-se ao plano da organização dos poderes do Estado, mas deve também penetrar no âmago da regulação das relações de trabalho. Esta é a tarefa do jurista de hoje: pugnar pela democratização do regramento que preside às relações individuais e coletivas de trabalho. Urge expelir do ordenamento jurídico os resquícios de autoritarismo e corporativismo que ainda maculam a legislação do trabalho brasileira.

A legislação trabalhista brasileira é fruto da atividade intervencionista do Estado, que relega a plano secundário a autonomia coletiva dos grupos.

Quando implantada no País, a regulação estatal das relações de trabalho baseava-se em dois pressupostos: 1º) as relações coletivas de trabalho eram manifestações da luta de classes e suas consequências deveriam ser evitadas a qualquer preço, mediante o estabelecimento da paz social; 2º) temia-se que as repercussões dessa luta pudessem afetar o conjunto da sociedade, devendo em consequência ser conjuradas no nascedouro quaisquer possibilidades de rebeliões sociais. O Estado, no desempenho de seu duplo papel de nume tutelar dos interesses das classes dominantes e de mediador entre antagonismos sociais, intervém perseguindo diversos objetivos: 1º) desenvolver a regulação minuciosa das condições de trabalho, a fim de tornar desnecessária a ação sindical; 2º) condicionar

os interessados a buscar no Estado a solução dos conflitos ocorrentes; 3 º) outros objetivos, que no momento não cabe analisar.

Como consequência dessa intervenção, abundante legislação é promulgada, em obediência a alguns pressupostos básicos, dos quais cabe destacar: heterorregulação das condições de trabalho; fragilidade - praticamente inexistência - da contratação coletiva; sindicato único imposto por lei e sujeito à intervenção do Estado; sindicalização por categorias; contribuição sindical criada por lei, como instrumento da submissão das entidades de classe ao Estado; competência normativa dos tribunais do trabalho, com o intuito de evitar o entendimento direto entre os grupos interessados; proibição da greve (logicamente, não há necessidade de greve, se há uma justiça do trabalho dotada de poder normativo); cooptação das lideranças sindicais no *establishment*.

Segue-se, porém, o período iniciado em 1978, que se consolida no ano imediato e se prolonga até os dias de hoje. Esse período se caracteriza pela afirmação de certo número de sindicatos livres da interferência do Estado; autonomia sindical; reconhecimento da autonomia coletiva; atuação de centrais sindicais surgidas espontaneamente, à margem das entidades "oficiais"; prática incipiente da negociação coletiva; tolerância da greve.

Sobrevém a Constituição de 5 de outubro de 1988, que pretende implantar no País um "Estado Democrático de Direito" (art. 1º). No campo específico das relações de trabalho, esse desiderato não foi plenamente alcançado. Em parte, é certo que algumas medidas positivas foram adotadas, porém muito do regime autoritário anterior foi conservado.

Para que o Brasil se constituísse efetivamente em Estado Democrático de Direito, seria necessário que adotasse o modelo da autonomia coletiva para a regulação das condições de trabalho. Em parte, a Constituição de 1988 atende a esse objetivo: dá ênfase à negociação coletiva; consagra a autonomia sindical; empresta regulação moderna e adequada ao direito de greve.

A legislação estatal, imposta de cima para baixo, enrijece as relações de trabalho, quer individuais quer coletivas. Deixa pouco espaço para a flexibilidade, ou possibilidade, de adequação às exigências de cada hipótese concreta. Esta legislação aumenta de volume constantemente, mas o desemprego reduz o universo de trabalhadores aos quais ela se aplica.

Em certos casos, a rigidez exerce alguma influência não para estimular o empresário a dispensar empregados, mas para desestimulá-lo a admitir novos. E também anima trabalhadores que perderam o emprego, ou enfrentam dificuldades para encontrar o primeiro, à imersão no chamado setor informal do mercado de trabalho.

O tema da flexibilização das leis do trabalho revela-se fascinante porque, no exame desta matéria, o estudioso é obrigado a reconhecer quão procedente se mostra a "confissão de humildade " feita por Otto Kahn-Freund em sua preciosa obra dedicada a "O trabalho e o direito": ele considera a lei uma força secundária nos assuntos humanos, especialmente nas relações de trabalho. A flexibilização opera seus efeitos, independentemente da manifestação dos teóricos. Muitos destes

estudiosos pretendem parar o vento com as mãos: deblateram contra a flexibilização, reclamam novas leis rígidas, mas o fenômeno, decorrente de transformações políticas e econômicas, segue seu rumo. Por outro lado, os entusiastas da flexibilização, muitas vezes exagerados ao ponto de postular a desregulação, não percebem que os fatos, no terreno da disciplina legislativa das relações de trabalho, submetem-se à viscosidade típica destes assuntos: a resistência que todo fluído oferece ao movimento relativo de qualquer de suas partes também se verifica nesta matéria, como em quase todas as demais abrangidas no âmbito da política social, terreno fértil em que as convicções ideológicas dos autores encontram espaço para afirmação.

O direito do trabalho, entendido como o ramo do Direito que promove a composição dos conflitos de interesses oriundos da prestação de trabalho subordinado e a adoção de medidas que visem à melhoria da posição social dos trabalhadores, desempenha um relevante papel social, podendo ser utilizado como instrumento da política de emprego. O direito do trabalho, mais do que qualquer outro ramo do direito, sofre a influência das mudanças e das transformações verificadas no campo político, por exemplo, pela instauração do regime democrático em substituição a um regime autoritário, mas também das modificações operadas no ambiente social e na situação econômica.

O direito do trabalho não pode subtrair-se à realidade econômica, política e social.

O conteúdo da relação de trabalho - ou seja, a regulação dos direitos e deveres dos sujeitos da relação contratual de trabalho - não cessa de evolucionar sob a pressão dos fatores econômicos, ou, antes, do sistema de valores históricos e culturais da sociedade. O direito do trabalho constrói-se sobre uma realidade mutável e é diretamente influenciado pelos fatores econômicos, políticos, culturais e sociais, enfim, pela relação de forças existentes entre os interlocutores sociais.

Fala-se em crise econômica e em crise do direito do trabalho. A flexibilização seria uma das respostas a elas.

Diante da nova realidade, a palavra-chave do discurso econômico e social dos últimos anos é a flexibilidade do mercado de trabalho. Novamente deparamos questão semântica: o conceito de flexibilidade está longe de ser unívoco e todos - governos, empresários, sindicatos de trabalhadores - o manejam de acordo com seus propósitos específicos. Todos, de modo geral, o admitem, porque ninguém deseja aparecer como defensor do contrário, ou seja, da inflexibilidade. Que medidas, contudo, devem traduzir essa flexibilidade, com repercussão sobre as normas de direito do trabalho? Basicamente, podemos afirmar que a flexibilidade concerne às formas de contratação, à duração do trabalho, à estipulação dos salários, à negociação coletiva e, sobretudo, ao regime de dispensa[9]. O objetivo - geralmente aceito sem discrepâncias dignas de nota - seria o de ampliar a produtividade das empresas. O aumento da produtividade pode ser direto,

9 HOYO, Arturo. La flexibilización del Derecho Laboral tradicional: tendencias internacionales recientes, in Derecho Laboral, n. 47, jul.-set. de 1987, p. 519.

quando resulta de produção adicional por empregado, ou indireto, quando deriva de maior flexibilidade no trabalho.

Se o mundo assistiu a um fantástico desenvolvimento econômico nos anos 1950 e 60, os anos 1970 sofreram o reflexo da elevação dos preços do petróleo. O progresso tecnológico causou grande impacto sobre o emprego no interior da empresa e sobre a política de emprego na visão global da economia.

A crise econômica dos anos 1980 levou os empregadores, nos países de capitalismo avançado, a exigir maior flexibilidade do mercado, do emprego e da organização do trabalho. O direito do trabalho passou a ser questionado. O poder dos trabalhadores organizados em sindicatos passou a ser hostilizado: reclamava-se menor ingerência dos sindicatos.

Sustenta-se que está ultrapassada a concepção de estruturas universais do tipo tayloriano e fordista. Horários personalizados, acomodação do tempo de serviço, salários dependentes dos resultados e do interesse revelado pelos empregados, círculos de qualidade, equipes autônomas, transferência de gestão, negociações mediante mútuas concessões, integração do trabalhador na vida da empresa - eis alguns tópicos da "panóplia" da parceria proposta.

A própria ação do Estado é posta no pelourinho. Os sindicatos reivindicavam, os empregadores recusavam e o Estado decidia "no sentido do progresso social", a fim de restabelecer o equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho. Afirma-se que essa fase de legislação unidirecional, unilateral, uniforme e autoritária findou. Os trabalhadores não se acham mais em estado de debilidade legal em face dos empregadores, o que é perfeitamente visível nas empresas que atuam no setor monopolístico do Estado.

Preconizam-se vários tipos de flexibilidade: econômica, técnica, social, mas também, numérica e de gestão. A nova política social patronal, desenvolvida para enfrentar a crise, depende de uma melhor produtividade do trabalho e seu instrumento é a flexibilidade, conceito amplo, que cobre vasto espectro, desde uma flexibilidade das relações sociais (eliminação da rigidez jurídica), passando pela flexibilidade do aparato produtivo (automatização) e chegando à flexibilidade na utilização da força de trabalho (emprego do tempo de trabalho).

O instrumento apto a implementar as medidas de flexibilização do direito do trabalho é a negociação coletiva. Não se pode, porém, admitir que, pela via da negociação coletiva, todos os direitos dos empregados possam ser transacionados. Há limites para a atuação dos interlocutores sociais, limites esses derivados da observância dos direitos fundamentais.

3. Os limites impostos à negociação coletiva pelos direitos fundamentais

Mercê do crescente prestígio da negociação coletiva, consequências práticas advêm da adoção dos novos métodos de gerenciamento do trabalho, surgidos após as transformações acima indicadas: 1º - mudança do lugar em que se processa a negociação entre empregado e empregador; 2º - mudança do nível da negociação; 3º - mudança do momento em que ocorre a negociação; 4º - mudança da natureza dos direitos negociados.

Atualmente, a negociação entre empregado e empregador se desenvolve nas Varas do Trabalho, quando do ajuizamento da reclamação pelo trabalhador que acabou de perder o emprego. As estatísticas informam que cerca de 60% das ações trabalhistas findam por acordo, de resto previsto e, a bem dizer, imposto por lei. Não por acaso, os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho chamavam-se, até bem pouco tempo atrás, Juntas *de Conciliação* e Julgamento. Só se julgava se fracassasse a conciliação.

Os órgãos de primeiro grau de jurisdição existem basicamente para conciliar. No momento processual da conciliação, os supostos direitos irrenunciáveis, inegociáveis, indisponíveis, etc. do trabalhador despem-se dessas características e passam a constituir objeto de um acordo, quase sempre confortável para o empregador. Os direitos do trabalhador só são indisponíveis na empresa, enquanto se executa o contrato de trabalho. Depois disso, tornam-se perfeitamente negociáveis. Pois bem: desloca-se a negociação do espaço físico das Varas do Trabalho para a sede do sindicato ou da empresa. Na prática, as Varas do Trabalho passarão a exercer sua verdadeira função: julgar, e não (predominantemente) conciliar. O lugar da negociação não deve ser a Justiça do Trabalho, mas sim aquele que o contato direto entre os interessados indicar.

No momento atual, a negociação nas Varas do Trabalho se processa com a atuação exclusiva de empregado e do empregador, ambos com a assistência dos respectivos advogados (ansiosos pela celebração do acordo) e sob as vistas do magistrado (também ansioso ultimação do ajuste entre as partes para pôr fim ao processo). Esta negociação se dá, portanto, em nível individual. Não há participação do sindicato. Os direitos debatidos são exclusivamente os do reclamante, autor da ação. Não estão em jogo os interesses da coletividade de trabalhadores em que se integra o empregado envolvido no litígio. A negociação desejada, entretanto, é coletiva. Vai interessar a toda a coletividade, não apenas a este ou àquele reclamante, atomizado, considerado individualmente. O nível da negociação se altera: de individual torna-se coletiva. Os interesses dos trabalhadores serão considerados não como objeto de uma negociação individual processada em juízo, mas como fonte de direito, envolvendo os de toda uma coletividade.

Hoje, a negociação ocorre após o término do contrato de trabalho. As estatísticas demonstram que, em sua esmagadora maioria, as reclamações trabalhistas são formuladas pelo empregado após a dispensa. A Justiça do Trabalho é justiça do desempregado, quando deveria ser *do empregado*. Ou seja, as ações deveriam ser propostas no curso da execução do contrato de trabalho e não após o seu fim. Cumpre atribuir à negociação a tarefa de regular os contratos de trabalho existentes e os que vierem a ser celebrados posteriormente à vigência da norma coletiva. Daí resultará a redução do nível de conflitividade, porque a norma negociada será espontaneamente cumprida pelos empregadores. O maior interessado no cumprimento da norma é aquele que participou de sua elaboração. Nos dias que correm, o altíssimo nível de conflitividade verificado na prática deriva do caráter impositivo da norma heterônoma, que é aceita porque imperativa (temor da multa administrativa), mas não é acatada, sendo descumprida sempre que houver

oportunidade. Implantado o regime de prevalência da autonomia coletiva privada, a Justiça do Trabalho passará a julgar as controvérsias derivadas da interpretação da lei e da norma coletiva, reduzindo-se consideravelmente o número de feitos ora em curso.

Finalmente, a mudança da natureza dos direitos negociados. Segundo o regime ora em vigor, a negociação envolve unicamente direitos de natureza individual, patrimonial e, portanto, disponíveis. A suposta irrenunciabilidade dos direitos outorgados por lei imperativa ao trabalhador, decantada pelos compêndios em obediência a uma tradição já ultrapassada pelas novas realidades econômicas e sociais, existe apenas no papel. Na realidade prática, o crescimento do setor informal e a negociação processada após a extinção do vínculo empregatício ou eliminam pela raiz os supostos direitos (trabalhador removido para o setor informal não tem qualquer direito trabalhista) ou os transformam em direitos negociáveis em nível individual. A realidade atual demonstra que a indisponibilidade dos direitos é noção própria de um passado longínquo: juridicamente, a Constituição de 1988 já transformou tais direitos em negociáveis, fulminando a decantada irrenunciabilidade; e praticamente, como objeto de transação judicial, jamais foram tidos por indisponíveis, uma vez que no acordo celebrado em juízo o resultado da conciliação engloba todas as verbas postuladas na ação em um só valor pecuniário, abrangendo a pretensão em sua totalidade para ensejar a extinção da demanda. Segundo a Constituição, os direitos que constituírem objeto da negociação coletiva serão - estes sim - indisponíveis em nível individual e só mediante novo processo de negociação poderão ser suprimidos, ampliados ou negociados.

Cabe, então, atentar para a distinção entre direitos absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis[10], existindo uma graduação hierárquica dos interesses tutelados[11].

A terceira revolução industrial, resultante da globalização da economia e do impacto das novas tecnologias sobre os métodos de organização do trabalho, determina a necessidade da criação de um novo direito destinado a reger as relações jurídicas formadas no mundo do trabalho da sociedade pós-industrial. Este novo direito do trabalho será necessariamente distinto do direito do trabalho clássico.

O mundo capitalista, até então assentado sobre a ortodoxia do gerenciamento convencional, sofre em cerca de duas décadas o impacto de descobertas científicas que vão gerar uma verdadeira revolução tecnológica, abrangendo o mais significativo conjunto de mudanças de toda a história e eclipsando todas as experiências anteriores da vida econômica.

Os avanços da revolução tecnológica não permitirão que as instituições permaneçam inalteradas. O capitalismo sofrerá consideráveis transformações, em

---

10 LYON-CAEN, Gérard. Derecho del Trabajo o derecho del empleo, in Evolución del pensamiento juslaboralista, Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria, 1997, p. 267.

11 DE LUCA TAMAJO, Raffaele. La norma inderrogabile nel diritto del lavoro, Nápoles: Dott. Eugenio Jovene, 1976, p. 246 e 269.

face da competição que se desenvolverá em níveis internacionais, já que os capitais, a tecnologia e as ideias passarão a fluir com facilidade por cima das fronteiras.

Instaura-se uma era de incerteza permanente. Os produtos, em rápido processo de fabricação, são constantemente aperfeiçoados e submetidos a deterioração programada, por isso dotados de vida mais curta, a despeito da custo crescente do lançamento de novos itens no mercado. Os Estados e as empresas são levados a selecionar áreas de pesquisa e desenvolvimento: a complexidade das novas técnicas impede que todos busquem alcançar todos os objetivos ao mesmo tempo. Os governos não podem deixar de amparar as empresas nacionais (não necessariamente estatais) porque o fracasso ou malogro na competição efetiva tem efeito devastador na economia interna e afeta milhares, milhões de seres humanos interessados. A revolução tecnológica exige competência.

A função do direito no Estado-providência tradicional se exerce mediante um ordenamento protetor-repressivo, ao passo que, no Estado-providência adaptado à nova realidade, concebe-se o ordenamento jurídico como ordenamento com função promocional. O legislador resiste à tentação de impor aos atores sociais um comportamento que entende desejável e, em vez de adotar essa atitude, cria mecanismos e procedimentos aptos a ensejar a esses atores sociais a autorregulação de seus interesses e a criação de meios de composição de suas controvérsias.

A função dos direitos fundamentais, em tal contexto, cresce de importância. O núcleo duro representado pela gama de direitos denominados fundamentais resiste ao embate dos novos acontecimentos de ordem econômica para reafirmar o império da necessidade de respeito à dignidade da pessoa humana.

O direito do trabalho da sociedade pós-industrial gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função: limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

Uma vez que o contrato de trabalho implica a subordinação e, portanto, a sujeição inevitável da pessoa do trabalhador, poder-se-ia imaginar una oposição entre o direito do trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador. Estes excluiriam a subordinação e, em consequência, aniquilariam o direito do trabalho. Não há, porém, tal oposição irredutível. A aplicação dos direitos fundamentais à relação individual de trabalho pode compatibilizar-se com a subordinação, desde que eles sejam entendidos pelo prisma da limitação dos poderes do empregador. Os direitos fundamentais - como diz Adalberto Perulli - formam a cabeça de capítulo do discurso sobre o controle do poder patronal[12]. No tocante às relações coletivas de trabalho, os direitos fundamentais exercem função relevante na limitação da

12 PERULLI, Adalberto. Les droits fondamentaux et le droit du travail, in LYON-CAEN, Antoine et LOKIEC, Pascal (sous la dir.). Droits fondamentaux et droit social, Paris: Dalloz, 2005, p. 213.

liberdade negocial, quando se cogita de flexibilizar os direitos dos trabalhadores mediante negociação coletiva.

O Direito do Trabalho clássico, adequado a uma era de prosperidade econômica, fundava-se em verdades absolutas e apostava em certezas inabaláveis. Acreditava-se constituído por institutos eternos e imutáveis, imunes à ação do tempo e invulneráveis aos reclamos da realidade econômica. Era um direito vocacionado à proteção do hipossuficiente econômico e, portanto, estava sempre *in fieri*, em constante expansão, quer no tocante à ampliação do número de sujeitos protegidos quer na incessante criação ele novos benefícios em favor dos empregados quer no incremento das vantagens existentes. Negava-se a possibilidade do retrocesso ou mesmo de paralisia social: mais, sempre mais, cada vez mais, era o lema que o caracterizava, o que inviabiliza a estipulação *in peius*, ou seja, aquela pela qual o trabalhador aceita redução salarial ou supressão de vantagens.

Naquela fase histórica, o direito do trabalho pressupunha a existência de princípios eternamente válidos no tempo e dotados de eficácia universal. Deles, destacava-se o celebrado "princípio protetor" (*rectius*: princípio *de proteção*, pois o princípio pode inspirar, mas não outorga diretamente a proteção). Era um direito integrado por normas coercitivamente impostas pelo Estado à vontade dos particulares. Tais normas se caracterizavam pela imperatividade: cogentes, impunham-se mesmo contra a vontade do trabalhador, tido por incapaz de manifestar validamente sua vontade, ante o estado de inferioridade econômica e social que o estigmatizava. Nem sequer se cogitava da possibilidade de contrabalançar a debilidade individual pela força cobrada mediante mobilização sindical. A negociação coletiva era desconhecida, ou menoscabada, pois em ambiente político de coloração autoritária (eram numerosos os regimes políticos dessa natureza no período anterior à Segunda Guerra Mundial) a atuação reivindicatória dos sindicatos era reprimida, como produto de ideologias de extrema esquerda.

À luz dessa concepção, fácil é compreender que os direitos assegurados ao trabalhador pelas leis imperativas ditas de proteção ao trabalho fossem tidos por irrenunciáveis, indisponíveis, insuscetíveis de transação, inidôneos a constituírem objeto de negociação (individual) entre empregado e empregador. A possibilidade de negociação coletiva mais tarde foi admitida, por força da crise econômica: sob o acicate da perda do emprego, os sindicatos foram compelidos a negociar a permanência no trabalho a troco de concessões econômicas de menor porte, como redução salarial e supressão de certo benefícios pecuniários.

Falava-se de "direitos inderrogáveis", mas com evidente desacerto, porque inderrogável é a norma que assegura o direito, não o próprio direito. Esta será irrenunciável, intransacionável, mas não "inderrogável".

Inicialmente, quer no exterior quer no Brasil, a doutrina era acorde em asseverar que a irrenunciabilidade do direito deriva da inderrogabilidade da norma concessiva. A norma inderrogável priva o titular do *ius disponendi*. Paolo Greco, por exemplo, sustenta que de ser a relação de trabalho regulada por normas de ordem pública e, o fato por isso, inderrogáveis pela vontade privada, acarreta a irrenunciabilidade por parte do sujeito a que são atribuídos os direitos

correspondentes[13]. Entendia-se que o estado de subordinação do empregado durante a relação de emprego e a redução de sua liberdade de vontade em face do empregador economicamente mais forte tornava indisponíveis os direitos assegurados ao trabalhador[14]. A ineficácia da renúncia alcançava todas as fases contratuais: antes, durante a execução e após a cessação[15]. Abria-se exceção para os direitos criados no próprio contrato, em virtude de pactuação com o empregador, e bem assim para os "direitos patrimoniais incorporados no patrimônio do empregador[16].

Atualmente, no Brasil, esta noção ainda desfruta grande prestígio no seio da literatura especializada. Para Mauricio Godinho Delgado, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas "concretiza, no âmbito da relação de emprego, a natureza impositiva característica à vasta maioria das normas juslaborais[17]. Pinho Pedreira fundamenta o princípio da irrenunciabilidade das normas de direito do trabalho na imperatividade e consequente inderrogabilidade das normas de direito do trabalho todas praticamente de ordem pública e, pois, cogentes, à qual se acrescenta a "presunção de vício de consentimento nos atos jurídicos do empregado, resultantes de sua subordinação ao empregador[18].

Na verdade, porém, como diz Ojeda Avilés, não há tal: a indisponibilidade não deriva necessariamente da imperatividade da norma e a afirmação contrária expõe-se a equívoco. Deve-se levar em conta que "a regulação imperativa constitui uma técnica limitativa do poder normativo privado, que não influi senão de modo imediato sobre o poder dispositivo, de modo que as duas esferas de poder podem até não coincidir em seu exercício atual"[19].

Ante o exposto, deduz-se a existência de duas teorias que buscam justificar a indisponibilidade dos direitos do empregado em sede individual: a) a subjetivista, que a justifica com fundamento no estado de sujeição do empregado em face do empregador, que impede a livre disponibilidade dos direitos; b) a objetivista, que sublinha a particular relevância dos valores e bens subtraídos à disponibilidade do empregado, mediante a avaliação de prioridade relevante mais para a coletividade em geral do que para o próprio empregado.

---

13 GRECO. Paolo, Il contratto di lavoro, Turim: UTET, 1939, p. 459.

14 SÜSSEKIND, Arnaldo; LACERDA, Dorval de; VIANNA, J. de Segadas. Direito brasileiro do trabalho, Rio de Janeiro, Livraria Jacinto, 1943, 2º v., p. 84-85.

15 LACERDA, Dorval. Direito individual do trabalho, Rio de Janeiro: A Noite, s/data (mas 1949), p. 155.

16 LACERDA, Dorval de. A renúncia no Direito do Trabalho, Rio de Janeiro: Max Limonad, s/data, p. 119 e 140.

17 DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios de direito individual do trabalho, São Paulo: LTr, 1997, p. 90.

18 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 1997, p. 90.

19 OJEDA AVILLÉS. Antonio. La renuncia de derechos del trabajador, Madri: Instituto de Estudios Políticos, 1971, p. 72.

A primeira teoria pode ser hoje tida por arcaica e ultrapassada. Realmente, ela não convence: à inderrogabilidade da norma não corresponde automaticamente a indisponibilidade absoluta dos direitos[20]. Não se trata de uma negação do poder de disposição do trabalhador a propósito dos próprios direitos, mas sim de limitação objetiva e funcional da autonomia negocial do interessado. Por isso, são válidos os atos de disposição praticados após a cessação do contrato de trabalho. Caso contrário, seria nula a transação realizada em juízo (conciliação ou acordo de que cuidam os arts. 764, 846 e 831, par. único da CLT). A invalidade da renúncia e da transação representa, pois, um limite imposto à autonomia negocial do empregado em função da efetiva satisfação dos direitos, valendo acentuar que a debilidade contratual do empregado em face do empregador se registra tanto no curso da relação quanto após a cessação do contrato de trabalho[21].

A indisponibilidade não se estende aos direitos patrimoniais, mas alcança os direitos da personalidade. Os direitos por sua natureza indisponíveis são imprescritíveis, enquanto os de natureza patrimonial estão sujeitos à prescrição. Não são sujeitos à prescrição os direitos absolutamente indisponíveis, vale dizer, os direitos da personalidade[22].

Insustentável é a tese de que a irrenunciabilidade dos direitos encontra razão de ser na subordinação inerente ao contrato de trabalho e, portanto, cessada a relação, válida seria a renúncia porque deixa de existir a subordinação. A mesma afirmação vale para os argumentos fundados em um suposto (e inexistente) temor reverencial e em um suposto (e inexistente) vício do consentimento. A inderrogabilidade da lei não cessa quando finda a relação contratual. Quem sustenta a tese oposta admite que a norma é até certo ponto imperativa e, após o término do contrato, passa a ser dispositiva. Inadmissível é que a lei seja imperativa até determinado momento para, depois, transformar-se em dispositiva. Esta e a razão pela qual são por lei considerados restritos os efeitos do recibo da quitação, válidos apenas no tocante dos valores nele consignados (CLT, art. 411, § 2º). A renúncia a direitos após a extinção do vínculo é inaceitável, porque a procura de empregos sempre supera a oferta e, nestas condições, o ex-empregado sofre pressão econômica que o impele à prática de atos em seu detrimento. Findo o contrato, o trabalhador se encontra em situação econômica desvantajosa, o que fala em prol da atuação da lei em seu favor.

Escapa à increpação de anulabilidade dirigida aos atos de renúncia a conciliação operada em juízo, porque neste caso pressupõe-se a ocorrência de concessões recíprocas entre as partes (hipótese assimilada à transação), e não renúncia unilateral, como esclarece Uckmar[23]. A conciliação, *ad instar* da transação,

---

20 FERRARO, Giuseppe. Autonomia e poteri nel diritto del lavoro, Pádua: Dott. Antonio Milani, 1992, p. 230 e 238.

21 GHERA, Edoardo. Diritto del lavoro, Bari: Cacucci, 1987, p. 436.

22 MAZZIOTTI, Fabio. Diritto del lavoro, Nápoles: Jovene, 1977, p. 563.

23 UCKMAR, Antonio. Le transazioni e renuncie nel contrato d'impiego, in Seritti vari di diritto corporativo e di diritto del lavoro, Pádua: CEDAM, 1936, p. 339.

tem lugar quando há *res dubia*, isto é, quando há incerteza sobre algum aspecto da demanda (exemplos: discrepância jurisprudencial a respeito da interpretação controvertida da lei; incerteza quando a fatos). A conciliação traz vantagens para ambos os contendores, que assim evitam a álea judicial.

Fora de dúvida é que a inderrogabilidade da legislação trabalhista visa não propriamente ao interesse particular do trabalhador individualmente considerado, antes persegue fins de interesse geral ou de ordem pública (interpretação teleológica). Interesse geral deve ser entendido como aquele que possa ser considerado social, na medida em que, embora atinente a determinado grupo, diga respeito à sociedade, entendida em sentido amplo (exemplo: combate ao desemprego). A noção de ordem pública, por seu turno, como visto anteriormente, identifica o complexo de princípios fundamentais do próprio ordenamento jurídico, cujo fim é manter e perpetuar a coesão social.

De qualquer forma, hão de ser tidos por irrenunciáveis os direitos da personalidade do trabalhador, tal como dispõe o art. 11 do Código Civil brasileiro, de 2002: "Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária"[24].

Operou-se, portanto, no curso da evolução histórica do direito do trabalho, uma alteração na proposta metodológica aplicável à indisponibilidade dos direitos assegurados individualmente por lei ao empregado. No centro do direito do trabalho não se coloca mais a norma inderrogável *in se* - porque tradicional ou ideal - mas sim o direito indisponível[25].

Os estudos doutrinários em torno da questão da inderrogabilidade da norma trabalhista e bem assim da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores indicam várias soluções, entre as quais se mencionam: 1ª- a distinção entre o momento genético do direito e o direito já adquirido; 2ª- a distinção entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa; 3ª- a indisponibilidade no plano individual e no plano coletivo.

O consenso em torno da noção de que a indisponibilidade dos direitos assegurados por lei ao trabalhador só se justifica pela necessidade de reequilibrar a posição da inferioridade sócio-econômica do trabalhador ampara a tese de que a indisponibilidade só alcança os atos coevos à constituição da relação. Seria nula, em consequência, por exemplo, a cláusula do contrato que previsse a renúncia antecipada às férias ou ao repouso semanal. Seriam nulos, também, os atos de renúncia aos direitos coletivos como, por exemplo, o exercício do direito de greve. Os direitos já adquiridos poderiam constituir objeto de renúncia. Objetou-se a

24 GEDIEL, José Antonio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador, in SARLET, Ingo Wolfgang (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado, 2ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p. 151 e segs.

25 TULLINI, Patrizia. Indisponibilità dei diritti del lavvoratori: dalla tecnica al principio e ritorno, in Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali, Milão: FrancoAngeli, nº 119, 2008 (3), p. 485.

esta teoria que a dependência jurídica do obreiro, existente durante a vigência do contrato de trabalho, uma vez cessada a relação, dá lugar a um estado de necessidade econômica que inviabilizaria a renúncia mesmo após a extinção do vínculo[26].

A segunda distinção acima aventada, entre indisponibilidade absoluta e relativa, pressupõe a classificação dos direitos em primários e secundários. Os primeiros seriam os derivados de norma inderrogável, como a Constituição(só seriam indisponíveis os direitos garantidos pela própria Constituição), enquanto os outros seriam os direitos patrimoniais assegurados por norma imperativa de natureza ordinária. No primeiro caso, os direitos seriam absolutamente indisponíveis, vale dizer, não se admite, em hipótese alguma, possam eles ser negociados. Já no segundo caso, a renúncia seria válida, porque sobre os direitos poderia ser exercido, em determinadas hipóteses, o *ius disponendi* do trabalhador.

A segunda distinção não se confunde com a primeira, acima referida. Nesta (a primeira) faz-se referência ao mesmo direito, considerado em dois "momentos" diversos da própria existência, enquanto na outra (a segunda distinção) estão em jogo duas situações jurídicas distintas.

A distinção entre direitos primários e secundários pode ser considerada adequada ao direito brasileiro vigente, já que os primeiros se identificam com os direitos fundamentais assegurados pela Constituição e bem assim pelos tratados internacionais ratificados, enquanto os demais podem constituir objeto de negociação coletiva, autorizada pela própria Constituição. Aqui, toca-se no ponto crucial da indisponibilidade relativa, ou, em outros termos, possibilidade de estipulação *in peius* mediante negociação coletiva.

A terceira distinção acima indicada, entre indisponibilidade no plano individual e no plano coletivo, constitui objeto de estudos na doutrina já há quase meio século. Barassi já observara que a preeminência da lei imperativa (destinada a compensar a debilidade socioeconômica do trabalhador) é facilmente justificável, quando aplicada à estipulação individual. Mas, quando entra em cena a entidade sindical, o indivíduo deixa de ser débil. A debilidade do empregado cessa quando, em seu lugar, negocia o sindicato, cuja característica essencial é exercer contra poder em face do empregador (que tem, por natureza, poder econômico). Equilibrados os pratos da balança pela negociação coletiva, já não se justifica a inderrogabilidade da lei. Justifica-se, assim, a estipulação *in peius*, porquanto o sindicato assegura vantagens coletivas mais relevantes em certos casos, sacrificando determinados direitos patrimoniais para obtenção, por exemplo, de garantia dos empregos existentes[27]. Esta modalidade de negociação já é posta em prática na Europa desde os anos 1960, como esclarece Armand Kayser. Esta nova modalidade de negociação coletiva, apta a fixar níveis de direitos inferiores aos estabelecidos em lei, justifica-se duplamente: 1º - o sistema de negociação coletiva restabelece o equilíbrio- econômico entre as partes; 2º no próprio interesse dos

26 ARANGUREN, Aldo. La tutela di diritti del lavoratore, Pádua: CEDAM, 1981, p. 24 (v. 7º da Enciclopedia giuridica del lavoro dirigida por Giuliano Mazzoni).

27 BARASSI, Ludovico. Il diritto del lavoro, v. I, Milão: Dott. A. Giufreè, 1957, p. 119.

trabalhadores, é oportuno considerar as necessidades do grupo, que só o sindicato pode validamente estimar[28].

Leva-se em conta a circunstância de que os fatores de inferioridade do trabalhador individualmente considerado são afastados no plano coletivo e, em consequência, não há razão para conservar o caráter cogente das disposições legais, cuja imperatividade decorria unicamente da exigência de reforço da posição individual.

Quando se considera a negociação coletiva, não se está diante de uma hipótese de "disposição" do direito, mas de regulamentação desse mesmo direito. O sindicato age não "dispondo" do interesse individual de cada trabalhador, porém disciplinando suas relações futuras com o empregador. Observa Piera Fabris que, não obstante, tal negociação não tem por objeto a composição dos interesses individuais contrapostos, isto é, os conflitos individuais entre empregado e empregador, mas sim a melhor composição final dos interesses da própria coletividade interessada[29].

Convém não confundir aquisição do direito com modo de exercício de direito. Não se confundem as duas noções: a aquisição do direito não pode ser objeto de renúncia antecipada, mas o modo de exercê-lo pode perfeitamente ser negociado. Assim, seria nula a cláusula da convenção coletiva de trabalho segundo a qual o sindicato concorra com a supressão do direito de férias, porém válida seria a regulamentação, posto que em desconformidade com a lei, para facilitar aos trabalhadores o gozo do direito em atenção às peculiaridades da profissão representada pelo sindicato.

A disponibilidade dos direitos dos trabalhadores por meio da negociação coletiva encontra limite nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Não podem ser negociados direitos como a honra, o respeito à intimidade, o direito aos repousos, o direito ao salário mínimo, o direito de greve, etc., embora o modo de exercê-los possa e deva constituir objeto de regulamentação pela via da negociação coletiva. São, em resumo, aqueles direitos que a doutrina denomina os "mínimos de direito necessário"[30].

Os direitos fundamentais dos trabalhadores (portanto, direitos indisponíveis em caráter absoluto, insuscetíveis de renúncia mesmo em sede coletiva) são os seguintes:

- direitos da personalidade (honra, intimidade, imagem)
- liberdade ideológica
- liberdade de expressão e de informação

---

28 KAYSER, Armand. Le fonti del diritto del lavoro nel diritto del paesi membri della Comunità, in: BOLDT, G. *et al* (a cura di). Le fonti dei diritto dei lavoro, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1962, p. 30.

29 FABRIS, Piera. L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori, Milão: Dott. A. Giuffrè, 1978, p. 331.

30 REIS, Daniela Muradas. Crise do Estado social e negociação coletiva, in PIMENTA, José Roberto Freire *et al* (coord.). Direito do trabalho - evolução, crise, perspectivas, São Paulo: LTr, 2004, p. 200.

- igualdade de oportunidades e de tratamento
- não discriminação
- idade mínima de admissão ao emprego
- salário mínimo
- saúde e segurança do trabalho
- proteção contra a despedida injustificada
- direito ao repouso (intervalos, limitação da jornada, repouso semanal e férias)
- direito de sindicalização
- direito de representação dos trabalhadores e sindical na empresa
- direito à negociação coletiva
- direito de greve
- direito ao ambiente de trabalho saudável.

Estes são os direitos fundamentais do trabalhador na relação de trabalho. São direitos intangíveis, irrenunciáveis, postos a salvo das estipulações *in peius* no bojo da negociação coletiva. A norma coletiva não pode, sob pena de ofensa à dignidade do trabalhador como pessoa humana, negar ao empregado o direito à aquisição de qualquer desses direitos. Não se pretende, com esta afirmação, impugnar o direito dos interlocutores sociais de negociar o modo de exercício desses direitos. Uma vez reconhecido o direito, as partes coletivas podem (e devem), com apoio na autonomia coletiva privada, pactuar o modo pelo qual eles serão exercidos. Tais direitos são direitos fundamentais no trabalho, afirmados em decorrência da proclamação da dignidade da pessoa humana como valor supremo a ser observado pelo Estado democrático de direito e pela sociedade que se quer justa e solidária.

4. Conclusão

Em 1927, Georges Scelle publicou seu *Précis Élementaire de Législation Industrielle*, em cuja "conclusão" revela, em síntese, a evolução da regulação das relações individuais de trabalho: no princípio, foi a lei do patrão; a seguir, veio a lei do Estado; no futuro, teremos a lei da autonomia negocial coletiva. Em precioso parágrafo, que merece transcrição na íntegra (para não trair o pensamento do autor), disserta ele:

> No começo, nós nos encontramos em presença de uma concepção autoritária da organização do trabalho: a corporação estreita e imutável do *ancien régime*, o patrão autocrata e proprietário do Código Civil. Após o estágio intermediário do estatuto legal e da intervenção legislativa, entrevemos o advento de uma regulamentação competente, técnica, autônoma da produção, baseada no consenso e no acordo de seus fatores essenciais: o capital, a força de trabalho e a ciência técnica. A lei unilateral de empregador ou do Parlamento se transforma, pelo contrato coletivo e pelas organizações paritárias, em lei convencional

> que emana dos próprios interessados, poderíamos dizer em governo direto e democrático da produção[31].

Se visualizarmos o caso brasileiro, chegaremos à triste conclusão de que essa previsão (que conta quase um século) infelizmente não se tornou realidade entre nós. Das três etapas enumeradas por Scelle, só percorremos as duas primeiras: inicialmente a lei do patrão; em seguida, a legislação intervencionistas estatal, na qual nos detivemos e dela não nos libertamos. Não se pode dizer que, entre nós, vigora a lei da negociação coletiva. A autonomia negocial coletiva não encontra espaço para manifestar-se, ante a minuciosa e rígida legislação (a partir da própria Constituição) e ainda sujeito a limitação imposta pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho. Nem é de se esperar que a situação se altere, pelo menos ao cabo de umas 15 ou 20 gerações ... Ainda estão bem vivas no inconsciente coletivo dos interlocutores sociais e dos profissionais do direito as noções autoritárias e corporativistas que nos foram legadas pelo Estado Novo getuliano.

Curiosamente, alguns países, como Alemanha, Itália, Espanha e Portugal (que viveram experiência política como a que experimentamos nos decênios 1930 e 1940), conseguiram libertar-se dos malefícios do autoritarismo e do corporativismo, enquanto, no Brasil, aquelas ideias vieram para ficar.

O exemplo de Portugal merece ser lembrado.

Ao dispor sobre as "relações entre fontes de regulação", o artigo 3º do Código do Trabalho português (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) prevê que "as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário. Este preceito reproduz e desenvolve o que já se continha no art. 4º do Código do Trabalho de 2003.

O que vai ser exposto a seguir refere-se ao Código de 2003, mas conserva inteira validade em face do Código de 2009, já que nada mudou, no particular.

A mais importante das normas contidas no Código é, sem dúvida, o art. 4º que "constitui uma norma fundamental, um autêntico preceito-chave na economia do Código". Ele é o "símbolo de ruptura com o regime jurídico precedente"[32], já que aboliu o *favor laboratoris*, a bem dizer o princípio basilar e clássico do velho direito do trabalho. Segundo esse abolido princípio - como se recorda -, as fontes de direito superiores prevalecem sobre as fontes inferiores, salvo na parte em que estas-, sem oposição daquelas, estabelecem tratamento mais favorável ao trabalhador. A regra era da aplicação norma mais favorável ao trabalhador, ainda que contida em preceito de hierarquia inferior, de sorte que só eram admitidas

31 SCELLE, Georges. Précis élémentaire de législation industrialle, Paris: Recueil Sirey, 1927, p. 350.

32 AMADO, João Leal. Tratamento mais favorável e o art. 4º, nº 1, do Código do Trabalho português: o fim de um princípio? In AAVV. A reforma do código do trabalho, Coimbra Editora, 2004, p. 112.

estipulações *in melius*. As estipulações *in peius* eram írritas e sem qualquer efeito. Pois bem, isto mudou: de acordo com o preceituado pelo art. 4º, nº 1, do Código do Trabalho, "as normas deste Código podem, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário".

Como explica Luís Gonçalves da Silva, "a norma permite a intervenção dos instrumentos de regulamentação coletiva, quer em sentido mais favorável aos trabalhadores, quer em sentido menos favorável, uma vez que nesta situação os trabalhadores são representados - instrumentos de natureza negocial - pelos sindicatos, razão pela qual se encontram em situação de igualdade (formal e material) com os empregadores"[33].

A partir de 1º de dezembro de 2003, em Portugal, por força do disposto no art. 4º, nº 1, do Código de Trabalho, o negociado prevalece sobre o legislado. Entenda-se: negociado em sede coletiva, e não individual, porque a autonomia proclamada pelo Código é a coletiva (sindicato), e não individual (trabalhador considerado isoladamente). A prevalência da lei sobre o contrato individual é mantida pelo Código: de acordo em o disposto no art. 4º, nº 3, "as normas deste Código só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e se delas não resultar o contrário. Vale dizer, no plano individual, como sucedia no passado e continua no presente, as estipulações *in peius* são írritas e sem qualquer efeito (isto é, são nulas, a exemplo do que previsto pelo art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira).

As normas contidas no Código do Trabalho português apresentam dupla característica: são imperativas em face do contrato individual de trabalho e supletivas diante da convenção coletiva de trabalho.

Em face do que resulta do art. 4º do Código, João Leal Amado assevera que "o nº 1 deste artigo traduz (...) um verdadeiro atestado de óbito do *favor lavoratoris* relativamente à contratação coletiva, dele se extraindo que, em princípio, o direito do trabalho legislado possui um caráter facultativo ou supletivo em face da contratação coletiva, ou seja, conclui-se que as normas legais serão, em regra, normas *convênio-dispositivas*, isto é, normas livremente afastáveis por convenção coletiva. Destarte, doravante, o quadro legal poderá ser alterado *in peius* pela convenção coletiva, o que implica uma mutação (dir-se-ia-: revolução) na filosofia básica inspiradora do direito do trabalho: de um direito com uma vocação tutelar relativamente às condições de trabalho, imbuído no princípio da norma social mínima, transitamos para uma espécie de direito neutro em que o Estado recua e abandona a definição das condições de trabalho à autonomia coletiva"[34] (grifo do original).

O Código do Trabalho operou portanto, uma revolução copernicana no direito do trabalho português: dele resulta um "direito do trabalho menos garantístico e mais transacional, em que aumenta o espaço concedido à autonomia

33 SILVA, Luís Gonçalves da. Anotação ao art. 4º, in AAVV. Código do Trabalho anotado, 5ª Ed., Coimbra: Almedina, 2007, p. 83.

34 AMADO, João Leal. Ob. cit., p. 115.

coletiva em virtude do relaxamento da regulação estadual (= estatal)das condições de trabalho - um direito do trabalho que, assim, muda de alma", como ensina o jurista citado[35].

Não há dúvida: experiências jurídicas não se transplantam. O exemplo da mudança operada na legislação trabalhista portuguesa em 2003, e conservada pela revisão de 2009, de nada vale perante o direito do trabalho brasileiro. Serve apenas como exercício de imaginação ...

35 AMADO, João Leal. Ob. e loc. cit.

APLICAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS APÓS A "REFORMA TRABALHISTA" (LEI 13.467/2017): RUMO À LIBERDADE SINDICAL

Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho[1]
Igor Cardoso Garcia[2]

1. Introdução

O presente texto visa analisar o disposto na "reforma trabalhista" (Lei nº 13.467/2017) no que se refere à liberdade dos sindicatos para renunciarem a garantias legais de integrantes da categoria.

Na sequência, o texto ruma no sentido da adoção da liberdade sindical como forma de acomodar o disposto no art. 611 com o disposto no art. 611-A da CLT e o previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

2. A "reforma trabalhista" (Lei 13.467/2017)

Antes de ingressarmos no ponto principal do texto, convém mencionar as condições nas quais a dita "reforma trabalhista" foi aprovada, pois é essencial ao jurista conhecer a realidade social e a conjuntura política na qual está inserido.

Essa lei foi aprovada por um Congresso Nacional mergulhado em denúncias de corrupção, tendo como corruptores grandes grupos empresariais nacionais, os quais possuem direto interesse na aprovação de uma ampla reforma das relações de trabalho, pois são grandes empregadores e, como se vem notando, não possuem comprometimento com o desenvolvimento social e nacional. Por tal motivo é evidente a ilegitimidade da lei em referência.

Ilegítima também porque, conforme reportagem divulgada pela *The Intercept Brasil*[3], lobistas de associações empresariais foram os responsáveis

---

1 Mestre em Direito Previdenciário e Doutor em Direito 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 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. Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 2ª Região).

3 https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/

por uma em cada três emendas apresentadas por deputados patrocinados por grandes empresas.

Ainda, cerca de 80% (oitenta por cento) da população nacional é contrária à "reforma", conforme pesquisa amplamente divulgada[4], de maneira que sua aprovação afronta a soberania popular. Devemos compreender a democracia em seus aspectos materiais e não apenas formais, de sorte que os membros do Poder Legislativo não possuem uma carta branca para aprovarem o que desejam, atendendo apenas aos interesses de seus patrocinadores e dos grupos de pressão. Por isso, a lei em referência deve ser plenamente afastada.

E tudo fica mais claro quando percebemos que a Lei nº 13.467/2017, apesar de modificar a Consolidação das Leis do Trabalho de maneira estrutural, foi aprovada em tempo recorde, sem efetiva discussão no Congresso Nacional.

Mais, segundo disposição da OIT, a gestação das normas trabalhistas deve ser realizada em debate envolvendo representantes da classe trabalhadora, da classe patronal e do Estado, o que não ocorreu no presente caso, de maneira que, também por isso, a norma é ilegítima e não deve ser aplicada.

Passemos à análise dentro da forma jurídica.

A íntegra do texto da dita "reforma" afronta o disposto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, que abriga o princípio da progressividade dos direitos sociais, a significar que em matéria de direitos sociais, as leis somente podem avançar, nunca retroceder, sob pena de inconstitucionalidade material.

Em razão de ser evidente que o texto da "reforma" veio em prejuízo da classe trabalhadora, para atender os desejos do grande capital e das oligarquias nacionais, os quais não têm comprometimento algum com os valores constitucionais e com a dignidade humana, a Lei 13.467/2017 deve ser declarada integralmente inconstitucional nos pontos que impõem retrocesso social aos direitos dos trabalhadores.

Para além disso, essa lei conflita com inúmeros tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, de sorte que, também por isso, deverá ser afastada por não atender o critério de convencionalidade. Ou seja, a lei ordinária é contrária a texto de norma supralegal (tratado internacional).

Por todo o exposto, ressaltamos que, a nosso ver, a Lei 13.467/2017 é inconstitucional, ilegítima, não atende a convencionalidade, afronta princípios constitucionais e, assim, não deve ser aplicada na sua totalidade.

---

4 https://cut.org.br/noticias/cut-vox-populi-80-dos-brasileiros-sao-contra-reformas-de-temer-e-90-acham-que-na-9ee5/

Todavia, decidimos enfrentar um dos pontos da lei, pois possivelmente alguns juristas a aplicarão e a análise nos parece necessária e em tempo, apesar de nosso firme posicionamento externado nas linhas acima.

3. Hermenêutica: vinculação da intenção divulgada pelo legislador e elaboradores da Lei 13.467/2017

A intenção divulgada pelos legisladores, ainda que não seja honesta, foi no sentido de que a lei aprovada não visava retirar direitos dos trabalhadores, mas, ao contrário, melhorar sua condição social e criar empregos.

Retirando-se a questão de criação de empregos por meio do Direito, o que se nos afigura errôneo, porquanto estes são criados em conformidade com a atividade econômica e não por meio de lei, de maneira que as falas naquele sentido serviram apenas para agradar a plateia e, em especial, aparecer na grande mídia para tentar convencer a população de que a intenção dos legisladores era boa, o que se sabe não ser verdadeiro; o fato dos legisladores e criadores da reforma divulgarem que esta não retirava direitos da classe trabalhadora deve vincular toda a interpretação da Lei 13.467/2017.

Isto porque os congressistas possuem uma importante função pública e o quanto afirmado no Congresso Nacional e também na mídia deve vincular os atos praticados. Aqui tratamos de um aprofundamento da democracia representativa, que não pode ficar restrita a aspectos formais. Ora, se um deputado divulga para a população que a lei a ser aprovada tem a intenção de melhorar sua condição social, o que atende, à evidência, o disposto na Constituição Federal, por certo que o Poder Judiciário, garante da Constituição da República, deve interpretar a lei vinculado à intenção divulgada pelo legislador, até porque esta atende aos princípios constitucionais.

Pouco importa que, como se sabe - e muito bem explorado em textos específicos -, a real intenção das pessoas que gestaram a malfadada lei seja a de precarizar as condições da classe trabalhadora, majorando as condições de acúmulo do grande capital. O conteúdo das falas reveladas é o que deve nortear a interpretação da lei quando estiver em conformidade com a Constituição Federal, como no caso.

Assim, toda a interpretação da Lei nº 13.467/2017 deve ser no sentido de melhoria da condição social das trabalhadoras e dos trabalhadores, em atenção ao princípio da progressividade dos direitos sociais, previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

4. Fortalecimento dos sindicatos: necessidade de liberdade sindical

Como justificativa para a aprovação da Lei nº 13.467/2017, o legislador e os elaboradores desta divulgaram que a intenção seria também fortalecer os sindicatos, por isso foi-lhes concedida permissão para realizar negociação em prejuízo dos trabalhadores.

Entretanto, o fortalecimento dos sindicatos e do movimento associativo em si passa necessariamente pela liberdade sindical.

Nesse sentido a posição do professor Mauricio Godinho Delgado[5]:

> É evidente que o processo de democratização do sistema sindical brasileiro passa pela alteração desses velhos traços da matriz corporativista oriunda das décadas de 1930 e 40, e que foram preservados no Texto Constitucional de 1988. A propósito, a combinação de regras, princípios e institutos que sempre se mostraram contraditórios na história do sindicalismo (alguns democráticos, outros de origem autoritária-corporativa), tentada pelo Texto Máximo original de 88, somente fez aprofundar a crise de legitimidade e de força do sistema sindical brasileiro. **Por isso, parece inevitável o caminho para a reforma do sistema sindical, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena liberdade sindical**. (grifo nosso)

Dessa maneira, seguindo a linha de que a intenção divulgada pelos legisladores e elaboradores da lei em discussão deve vincular sua interpretação, necessário que se analise a "reforma trabalhista" com vistas ao fortalecimento sindical que, necessariamente, passa pela adoção da liberdade sindical.

A liberdade sindical pode ser conceituada, conforme José Rodrigo Rodriguez, como um direito fundamental "concretizado na faculdade de criação de sindicatos imunes à vontade de qualquer ente e dotados de poderes-deveres que devem ser exercitados em favor dos interesses da categoria"[6].

---

5 DELGADO. Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª Edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 1.519-1.520.

6 RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical*. Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 475.

Pensamos que a liberdade sindical deve ter contorno diverso do atual, que permite sindicatos "confortáveis" de sua "representatividade" diante de dois pilares anacrônicos, quais sejam, a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical.

Seguindo a doutrina clássica de Mozart Victor Russomano, a liberdade sindical plena se apresenta como uma figura trilateral: "a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical"[7].

Renato Rua de Almeida é categórico no sentido de que o modelo de organização sindical brasileiro conflita com o conceito de liberdade sindical preconizado pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho:

> De fato, as previsões constitucionais do art. 8º, incisos II e IV relativamente à unicidade sindical, à representação sindical por categoria e à contribuição sindical como contribuição social de natureza parafiscal contrariam frontalmente a Convenção n. 87 de 1948 da OIT[8].

Assim, onde não existe liberdade sindical plena, não se pode falar em negociação coletiva hígida por parte das representações sindicais nesse modelo capenga de representatividade que vige no Brasil, salvo raras exceções.

A partir da "reforma trabalhista", poder-se-á impulsionar uma nova interpretação rumo à liberdade sindical no sentido de se viabilizar a representatividade dos trabalhadores pela atuação responsável das entidades sindicais na real defesa dos interesses das categorias.

Melhor explicando. A vinculação da eficácia das novas normas coletivas apenas para os trabalhadores sindicalizados pode gerar um duplo efeito: ao mesmo tempo em que atrairá para as fileiras sindicais novos filiados, o que ocorrerá quando as normas negociadas trouxerem ganhos aos trabalhadores, no espírito da atuação em defesa da categoria e da busca da melhoria das condições sociais, desestimulará os sindicatos a celebrarem acordos e convenções coletivas que acarretem prejuízo aos trabalhadores sob o risco de perderem seus associados.

---

7 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002, p. 65.

8 ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação Coletiva e Boa-fé Objetiva. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Org.). *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2014, p. 11.

Apenas agindo dessa maneira poderemos atender aos anseios constitucionais e sociais no sentido da melhoria da condição social da classe trabalhadora.

5. Renúncia: impossibilidade do sindicato renunciar a direitos de não sindicalizados

Hodiernamente, em razão do disposto no artigo 611 da CLT, o contido em instrumentos coletivos se aplica a todos os membros da categoria, "no âmbito das respectivas representações", ainda que os integrantes desta não sejam membros do sindicato.

Por certo que as normas coletivas, em seguindo o disposto no art. 7º da Constituição Federal, deveriam apenas dispor sobre melhorias na condição social dos trabalhadores, todavia, reconhecemos que a doutrina e a jurisprudência amplamente majoritárias emprestam validade às disposições coletivas quando não são benéficas a estes.

Todavia, ainda assim encontram um limite para as alterações prejudiciais aos trabalhadores, a dispor que melhorias num tema seriam compensadas com "pioras" noutro, por exemplo, a majoração do adicional de horas extras poderia ser compensada com a limitação da hora noturna às 05 horas.

Ocorre que, segundo parte da doutrina, a "reforma trabalhista" alterou esse marco consolidado, de sorte a autorizar a negociação em prejuízo dos trabalhadores, o que se aplicaria a toda a categoria profissional, mantendo-se critério da CLT que deve ser agora superado.

É o que dispõe no art. 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, a dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre os direitos que enumera em quinze incisos. Não apenas nesses quinze incisos, ressalte-se, mas também sobre outros não enumerados, na medida em que a relação é meramente exemplificativa. Assim, não há delimitação clara sobre a amplitude da possibilidade de alteração em prejuízo dos trabalhadores.

Poder-se-ia alegar que o legislador teria preservado diversos direitos, os quais seriam imunes à negociação coletiva, conforme previsão trazida no novo art. 611-B da CLT. Contudo, como bem observa Homero Batista Mateus da Silva, o dispositivo parece "ter sido feito às pressas, copiando o art. 7º da CF, sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação coletiva"[9].

9 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 121.

Ora, a aplicação de renúncias realizadas pelo sindicato a toda a categoria, independente do trabalhador ser membro do sindicato, equivale à abdicação de direito de terceiro, o que não se admite no ordenamento jurídico nacional. A renúncia é ato próprio, pessoal, e apenas o titular de um direito tem o poder de realizá-la, obviamente sobre o direito de que é titular. E isso, na seara laboral, é de discutível aplicação, posto que a regra é a da irrenunciabilidade.

Guardando-se coerência com a tese de que o disposto no art. 7º da Constituição Federal autoriza apenas que as negociações coletivas atuem na melhoria da condição social dos trabalhadores, deve-se entender as novas disposições trazidas pela lei em referência como aplicáveis apenas aos associados do sindicato negociante.

Dessa forma, estar-se-ia dando um passo no sentido da liberdade sindical, como forma de efetivamente fortalecer os sindicatos nacionais e, por outro lado, não se concederia uma carta branca para negociarem o que desejam, com ampla aplicação à categoria profissional e, ainda, seria inviabilizada a ilícita renúncia de direito alheio.

E isto se faz necessário também porque, no Brasil, como regra e ao contrário do que deveria ocorrer, são as empresas que trazem aos processos os instrumentos coletivos para defenderem suas práticas, pois neles constam rebaixamentos dos direitos previstos em lei, renúncias etc.

Com a aplicação apenas aos efetivos membros do sindicato negociante, as práticas mudam ou abre-se espaço para novos sindicatos que tenham real intenção de defender seus integrantes.

6. Conclusões

Neste breve estudo reafirmamos nossa posição pela não aplicação, de maneira integral, da Lei nº 13.467/2017 em razão de sua ilegitimidade, inconstitucionalidade, incompatibilidade com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil e afronta a diversos princípios constitucionais. Todavia, possivelmente alguns juristas a aplicarão e, por isso, decidimos enfrentar alguns de seus tópicos, o que não afronta nossa posição inicial.

De início defendemos que a intenção divulgada pelo legislador e elaboradores da lei, ainda que não seja honesta, deve vincular sua interpretação quando estiver de acordo com a Constituição Federal. No caso, a intenção divulgada foi a de que a dita "reforma trabalhista" não visava retirar direitos dos trabalhadores, mas, ao contrário, melhorar a sua condição social e criar empregos.

Nesse sentido, toda a interpretação da mencionada lei deve ser no sentido do disposto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, que alberga o princípio da progressividade dos direitos sociais.

Ainda como justificativa para a aprovação da "reforma", o legislador e os elaboradores desta divulgaram que a intenção seria fortalecer os sindicatos, por isso foi-lhes concedida permissão para realizar negociação em prejuízo dos trabalhadores, configurando efetiva renúncia.

Ocorre que, para fortalecimento dos sindicatos é necessária e urgente a adoção da liberdade sindical e a não limitação - legal, doutrinária e jurisprudencial - do direito de greve, de maneira que, nessa toada, deve-se avançar rumo à esta liberdade.

Pois bem, não há autorização constitucional ou legal para que os sindicatos renunciem a direito de toda uma categoria, de maneira que as disposições em prejuízo aos trabalhadores devem ser aplicadas apenas aos efetivos membros do sindicato negociante.

Essa medida, além de emprestar efetividade ao art. 7º da Constituição Federal, no sentido de garantir disposições coletivas que melhorem a condição social da classe trabalhadora, guarda coerência com o ordenamento jurídico que não autoriza a renúncia de direito alheio, muito menos de trabalhadores que não façam parte do sindicato negociante.

Com a aplicação apenas aos efetivos membros do sindicato negociante, atuaremos rumo à liberdade sindical, medida que efetivamente contribui para a melhoria da condição social dos trabalhadores, garantia prevista no *caput* do art. 7º da Constituição Federal e, por consequência, contribuiremos com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, objetivo fundamental da República (art. 3º, I, da Constituição Federal).

7. Referências bibliográficas

ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação Coletiva e Boa-fé Objetiva. In: ALMEIDA, Renato Rua de (Org.). *Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2014, pp. 09-15.

DELGADO. Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical*. Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho. Teoria Geral do Direito do Trabalho*. Volume I. Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. *A CLT de Temer e Cia Ltda*. Blog: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-ltda.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. *A pequena política do grande capital*. Blog: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-pequena-politica-do-grande-capital-reformas-a-qualquer-custo.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. *A quem interessa essa reforma trabalhista*. Blog: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista.

O DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017, DA REFORMA TRABALHISTA

Enoque Ribeiro dos Santos *

INTRODUÇÃO

Não obstante o avanço do instituto do dano moral ou dano extrapatrimonial no Direto do Trabalho no Brasil, tanto na doutrina, como na jurisprudência, com o alargamento dos casos de incidência privilegiando a dignidade da pessoa humana, que constitui o fundamento de validade do Estado Democrático de Direito, a novel Lei n. 13.467/2017, denominada Reforma Trabalhista, veio apresentar um novo regramento, nesta temática, a partir do art. 223-A, que passaremos a analisar, de forma perfunctória, artigo a artigo, nas próximas linhas.

Em primeiro plano, o legislador brasileiro passou a adotar a expressão dano extrapatrimonial em substituição a dano moral, da mesma forma que este instituto é denominado em Portugal, na Itália e Alemanha, especialmente por ser de mais amplo espectro, abrangendo inclusive o dano estético.

I. UM NOVO CRITÉRIO PARA DETERMINAÇÃO DO VALOR DA REPARAÇÃO POR DANO MORAL INDIVIDUAL COM O ADVENTO DA LEI N. 13.467/2017 (NOVA CLT)

Com o objetivo de colaborar com debate acadêmico, doutrinário e jurisprudencial quanto à determinação do *quantum satis* do dano moral individual, agora dano extrapatrimonial, pelo seu caráter subjetivo que conduz a maior dificuldade, com base em nossa experiência anterior, apresentamos aos aplicadores do Direito, em nosso livro[1], uma reflexão quanto ao critério para fixação do valor da reparação, como consta da tabela abaixo.

É cediço que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas têm preços, como já

* Desembargador do Trabalho do TRT da 1ª Região. Ex-Procurador do Trabalho do MPT (SP). Professor Associado da Faculdade de Direito da USP-SP. Mestre (UNESP), Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Professor Convidado da Faculdade de Direito da Universidade Autônoma de Lisboa.

1 SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O dano moral na dispensa do empregado.* 5ª edição. SP: Editora LTr, 2016, p. 268-269.

dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza jurídica, uma material e outra imaterial ou extrapatrimonial.

Porém, quando ocorre um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, que deveria ser indevassável, por ato ilícito ou abusivo por outrem e a devida reparação se faz necessária, havendo a movimentação da máquina judiciária neste sentido, não será permitido ao julgador deixar de se pronunciar a respeito (*princípio do non liquet*), na fixação da justa reparação.

Portanto, é neste sentido que, em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias, consideramos de bom alvitre estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extrapatrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa indenização ao caso concreto que se lhe apresente.

NOSSA SUGESTÃO	**LEI N. 13.467/2017 (NOVA CLT)**
a) Valor mínimo da reparação por dano moral individual: cinco vezes a remuneração mensal do empregado ou R$ 5.000,00 (cinco mil reais), sempre se considerando o maior entre esses dois parâmetros de aferição.	I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido, (art. 223-G, § 1º, I);
b) Valor médio da reparação por dano moral individual: dez vezes a remuneração mensal do empregado ou R$ 30.000,00 (trinta mil reais), considerando o maior entre esses dois parâmetros.	II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, § 1º, II);
c) Valor máximo: em aberto, ao livre-arbítrio do magistrado e considerando a gravidade da ofensa, os danos morais e estéticos (cumulados) e as consequências da lesão. Por exemplo: se o ato ilícito ou abusivo do empregador levou à perda parcial da audição, o valor deve ser fixado entre R$ 50.000,00 e R$ 70.000,00, e em perda total entre R$ 80.000,00 e R$ 100.000,00, dependendo da situação econômica e financeira do ofensor.	III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, § 1º, III);

d) No evento de óbito do trabalhador, pelo caráter insubstituível da pessoa humana para sua família e por não existir dor mais profunda do que a perda de um ser querido, a indenização deve ser fixada no valor mínimo de R$ 300.000,00.	IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido (art. 223-G, § 1º, IV);
	§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor (art. 223-G, § 2º);
	§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (art. 223-G, § 3º);

II. AS ALTERAÇÕES RELATIVAS AO DANO EXTRAPATRIMONIAL NA LEI N. 13.467/2017.

Com o advento da Lei n. 13.467/2017 (Nova CLT), passamos a comentar os novos dispositivos legais, como segue:

TÍTULO II-A
DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

O legislador inicia o regramento do instituto do dano não patrimonial, ou moral, limitando as hipóteses de incidência apenas às elencadas neste título, o que não se coaduna com a própria realidade dos fatos, haja vista a dinâmica da sociedade moderna. A rigor, a norma acima se apresenta como *numerus clausus*, e não *numerus apertus*, como deveria ser.

O Código Napoleônico de 1804, na França, considerado um dos mais avançados na época, caminhou na mesma vertente, ao considerar que seus artigos poderiam enquadrar todos os fatos sociais da época, ou seja, fazer a subsunção do fato à norma, fenômeno que ficou conhecido como dogma da completude do ordenamento jurídico civilista.

Porém, o caminhar da sociedade veio mostrar, em pouco tempo após a sua promulgação que, enquanto a lei é petrificada, estática, os fatos

sociais são dinâmicos e no evolver das relações humanas criam novos fatos e novas situações que passam a não ser albergadas pelo direito posto ou pré-existente na norma cristalizada.

Na sociedade reurbanizada, globalizada, consumerista, politizada e altamente cibernética em que vivemos, não há possibilidade de estancar ou de represar a ocorrência de um instituto tão amplo como o dano não patrimonial.

Portanto, entendemos que uma legislação, por mais avançada e moderna que seja, não tem o condão de albergar todos os casos de incidência na contemporaneidade, como se extrai do dispositivo legal acima mencionado.

Além disso, em sua evolução, a sublimidade e nobreza do instituto do dano extrapatrimonial, longe de levar à sua banalização, como muitos já quiseram fazer crer, cada nova hipótese de ocorrência ou novidade jurídica o enobrece, pois é produto do desenvolvimento do próprio espírito humano. Isto provém exatamente do fato de que o dano moral segue a mesma trajetória do ser humano, pois um é corolário do outro.

Dentro deste contexto, entendemos que não há como limitar ou restringir a aplicação deste instituto do dano extrapatrimonial a apenas aos casos especificados neste estreito limite legal, como dispõe este novel artigo.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Este artigo além de trazer um conceito de dano moral limita sua ocorrência apenas aos titulares do direito material à reparação, o que refoge à realidade dos fatos. Muitas vezes os titulares do dano não patrimonial ultrapassam a pessoa do trabalhador, para atingir seus familiares mais próximos, situação que não se confunde com o dano indireto ou por ricochete.

Vejamos a situação de um pequeno núcleo familiar, constituído pelo trabalhador empregado, esposa e filhos, que vivem em situação de plena felicidade, saúde e estabilidade, partilhando tudo o que a natureza lhes pode proporcionar. A partir de uma doença profissional desencadeada no emprego ou um acidente de trabalho, por negligência do empregador, pode provocar uma completa desestruturação deste núcleo familiar.

Neste caso, entendemos que o titular do direito à reparação pelo dano não patrimonial sofrido não é apenas o trabalhador, mas também o cônjuge e membros da família, pois todos, sem exceção, foram atingidos

pelo núcleo do instituto, ou seja, pela dor e angústia espiritual, já que juntos compartilhavam dos momentos de felicidade.

Como muitas vezes não será mais possível o retorno à situação anterior (*status quo ante bellum*), de forma equivalente à situação de não ocorrência do dano, ou o mais próximo possível dela, não restará outra opção a não ser o pagamento da indenização ou reparação à vítima e familiares próximos, conforme recomenda o princípio do *restitutio in integrum*.

Para aprofundar ainda mais a análise deste caso hipotético, imaginemos que o trabalhador, em decorrência da doença profissional ou do acidente ficou impotente sexualmente. Daí, configurada a culpa da empresa, teremos uma hipótese de dano sexual em face da privação da esposa a uma vida sexual normal, que ostentava anteriormente ao evento danoso, fato que, por se constituir em um direito da personalidade levará à extensão da reparação à pessoa da esposa.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Em uma análise preliminar, sem maiores pretensões, podemos perceber que vários direitos da personalidade que encarnam a configuração do dano extrapatrimonial não foram compreendidos neste artigo, entre os quais o direito à vida privada, à vida familiar sã, plena e feliz, à beleza, a qualidade de vida, etc., o que exigirá do magistrado, no caso concreto, à devida subsunção do fato real à norma legal.

Vejamos os demais artigos da Lei da Reforma Trabalhista, no tópico:

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

A novidade jurídica deste artigo está relacionada ao reconhecimento de que a pessoa jurídica também pode ser afetada pelo dano extrapatrimonial, porém, de forma tão somente objetiva, já que por se constituir uma abstração, a empresa não possui espírito.

Como o núcleo basilar da responsabilidade subjetiva repousa no tripé dor, humilhação e angústia, a empresa ou pessoa jurídica não poderá ser acometida nesta vertente da responsabilidade civil.

Com efeito, o acolhimento da admissibilidade do dano não patrimonial em relação à pessoa jurídica veio acolher o disposto na Súmula n. 227 do Superior Tribunal de Justiça, *in verbis*:

"Súmula n. 227 - A pessoa jurídica pode sofrer dano moral".

Obviamente tal especificidade de dano moral só recairá sobre a pessoa do empregado ou de terceiro, que por ação ou omissão, culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou dolo, cometer ato ilícito e lesar a imagem ou reputação da empresa ou empregador no mercado em que opera.

Se houver a judicialização da demanda empresarial, o Judiciário poderá condenar o ofensor a uma sanção pecuniária, por meio de pagamento de indenização, ou ainda em uma obrigação de fazer (retratação pública, publicação de anúncio em jornais ou revistas, ou prestação de serviços à comunidade).

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Este artigo contempla a possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária, com base no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, de forma que o partilhamento da indenização seja feita de forma equitativa entre os co-responsáveis pela lesão.

Ressaltamos que a solidariedade não se presume, ela decorre da lei ou do contrato.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Verifica-se dos artigos retro mencionados, o acolhimento também da Súmula n. 37 do STJ, que assim dispõe:

"*Súmula 37 - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato".*

Desta forma, poderá haver a cumulação de danos patrimoniais (danos emergentes e lucros cessantes), com os danos extrapatrimoniais, decorrentes da indenização por dano moral ou dano estético, decorrentes do mesmo evento lesivo e ultrapassado o filtro do nexo causal entre o dano e a lesão.

Ademais, a lei exige que o magistrado discrimine, caso a caso, os valores relativos a cada tipo de indenização ou reparação.

Já o parágrafo 2º do presente artigo é até mesmo redundante, na medida em que os magistrados, no caso concreto, atuam neste sentido, ou seja, não há interferência da avaliação dos danos patrimoniais com os danos morais, pois possuem natureza jurídica diversa, o que, por si só, enseja a cumulação dos respectivos pedidos.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
I. a natureza do bem jurídico tutelado;
II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
VII. o grau de dolo ou culpa;
VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
X. o perdão, tácito ou expresso;
XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
XII. o grau de publicidade da ofensa.
§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:
I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.
§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.
§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Certamente este artigo trata da parte mais tormentosa para os aplicadores do direito, especialmente os magistrados que deverão fixar o *quantum satis* da indenização, nos termos do art. 944 do Código Civil Brasileiro:

"*Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.*

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização".

O arbitramento da indenização por dano moral deve considerar a gravidade do dano e a dimensão dos prejuízos sofridos, a capacidade patrimonial dos ofensores, o princípio da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida (arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro).

Sem dúvida que a reparação pecuniária do dano moral deverá ser pautada pela força criativa da doutrina e da jurisprudência, devendo o magistrado, diante do caso concreto, considerar, em linhas objetivas, todos os detalhes e aspectos, às vezes colocando-se no lugar do lesante e do lesado, para fazer a subsunção do caso concreto à norma legal, postando-se muitas vezes como se psicólogo fosse, para fixar a indenização que se afigure mais justa no caso concreto.

Embora o Superior Tribunal de Justiça, pela Súmula nº 281 tenha fixado o entendimento no sentido de que: "*A indenização por dano moral não está sujeita a tarifação prevista na Lei de Imprensa*", cremos que o estabelecimento de critérios objetivos, como ora proposto pela Lei da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) promoverá uma parametrização do valor da reparação aos magistrados e aplicadores do direito, bem como uma maior previsibilidade e segurança jurídica aos atores sociais.

O problema que se afigura e que terá que ser aferido pelo magistrado no caso concreto é que a dignidade humana não é mensurável, não tem preço, possui um valor inestimável em face da natureza insubstituível e única da personalidade humana, que nada tem a ver com as funções ou atribuições que cada um exerce no dia a dia, seja na vida profissional ou privada, daí a imponderabilidade de se usar idênticos parâmetros para todos os indivíduos. Em outras palavras, colocar todos na mesma balança.

Exemplo: um diretor de uma grande empresa, com remuneração elevada, certamente terá uma indenização muito superior a um operário que labora no chão de fábrica, com remuneração muito inferior. Será que a dignidade do diretor é superior axiologicamente à dignidade do operário? Em termos de indenização pela ocorrência do dano extrapatrimonial, o valor pecuniário da indenização do diretor se apresentará muito superior à do operário, ensejando uma situação de não equidade, como se a dignidade do operário fosse considerada de segunda linha. Mas este é apenas um dos inúmeros percalços que deverão ser solucionados pela doutrina e pela jurisprudência futura.

Deste fato decorreu nossa reflexão no sentido de se estabelecer parâmetros de fixação do valor da reparação, em uma escala de valores, mas sempre deixando uma janela aberta ao magistrado, para em seu juízo de

ponderação, fixar a justa indenização em cada caso concreto que se lhe fosse apresentado.

III. CONCLUSÕES

É de sabença comum que a honra, dignidade, intimidade, vida privada de um ser humano não tem preço, que só as coisas são monetizadas, como já dizia Kant, pois a pessoa é um ser único, insubstituível, feito à imagem e semelhança de Deus, daí sua dupla natureza ou duplo patrimônio, um de índole material e outro imaterial ou extrapatrimonial.

Da mesma forma, podemos dizer que tanto o dano moral individual, como o dano moral coletivo ou transindividual (metaindividual) foram albergados, de forma definitiva, em nosso ordenamento jurídico, de forma que ocorrendo o ilícito, ou abusividade, e preenchidos os seus elementos caracterizados em juízo de ponderação, e não apenas de subsunção do fato à norma, a regra geral será pela procedência da justa e devida reparação.

Sendo assim, ocorrendo um vilipêndio a esta especial natureza do ser humano, que deveria ser indevassável, por ato ilícito ou abusivo por outrem e a devida reparação se faz necessária, havendo a movimentação da máquina judiciária neste sentido, não será permitido ao julgador deixar de se pronunciar a respeito (princípio do *non liquet*), na fixação da justa reparação.

Portanto, é neste sentido que em nome dos princípios mais elevados emanados da Constituição Federal de 1988, entre eles, a isonomia, a segurança jurídica, bem como a previsibilidade das decisões judiciais, de modo a se evitar decisões colidentes, conflitantes ou contraditórias consideramos de bom alvitre estabelecer critérios, de modo a parametrizar os valores das reparações por dano extra patrimonial, mas sempre deixando ao livre arbítrio do magistrado, para que, dentro de seu juízo de ponderação, fixe a justa e devida indenização ao caso concreto que se lhe apresente.

JURISPRUDÊNCIA

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 219, de 26 de junho de 2017 (DEJT nº 2268, 12 jul. 2017 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho)
Altera a redação das Súmulas nºs 124, 368, 398 e 459; edita a Súmula n. 463; altera a redação da Orientação Jurisprudencial n. 269 e cancela as Orientações Jurisprudenciais nºs 287, 304 e 363 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

RESOLUÇÃO Nº 220, de 18 de setembro de 2017 (DEJT nº 2319, 22 set. 2017 - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho - Republicação)
Altera a redação das Súmulas 337 e 385. Altera a redação da Orientação Jurisprudencial 318 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais. Altera a redação das Orientações Jurisprudenciais 70, 76, 84, 93, 134 e 153 da Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais. Cancelar a Orientação Jurisprudencial 113 da Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais.

SÚMULAS

SUM-124 BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (alterada em razão do julgamento do processo TST-IRR 849-83.2013.5.03.0138) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será: a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT; b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.
II - Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849- 83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

SUM-337 COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS (incluído o item V) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
I - Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente. a) Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e b) Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração

do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso. (ex-Súmula nº 337 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
II - A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores. (ex-OJ nº 317 da SBDI-I - DJ 11.08.2003)
III - A mera indicação da data de publicação, em fonte oficial, de aresto paradigma é inválida para comprovação de divergência jurisprudencial, nos termos do item I, "a", desta súmula, quando a parte pretende demonstrar o conflito de teses mediante a transcrição de trechos que integram a fundamentação do acórdão divergente, uma vez que só se publicam o dispositivo e a ementa dos acórdãos.
IV - É válida para a comprovação da divergência jurisprudencial justificadora do recurso a indicação de aresto extraído de repositório oficial na internet, desde que o recorrente: a) transcreva o trecho divergente; b) aponte o sítio de onde foi extraído; e c) decline o número do processo, o órgão prolator do acórdão e a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.
V - A existência do código de autenticidade na cópia, em formato pdf, do inteiro teor do aresto paradigma, juntada aos autos, torna-a equivalente ao documento original e também supre a ausência de indicação da fonte oficial de publicação.

SUM-368 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS. IMPOSTO DE RENDA. COMPETÊNCIA. RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO. FORMA DE CÁLCULO. FATO GERADOR (aglutinada a parte final da Orientação Jurisprudencial nº 363 da SBDI-I à redação do item II e incluídos os itens IV, V e VI em sessão do Tribunal Pleno realizada em 26.06.2017) - Res. 219/2017, republicada em razão de erro material - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
I - A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição. (ex-OJ nº 141 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998).
II - É do empregador a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais, resultantes de crédito do empregado oriundo de condenação judicial. A culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias, contudo, não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte. (ex-OJ nº 363 da SBDI-1, parte final)
III - Os descontos previdenciários relativos à contribuição do empregado, no caso de ações trabalhistas, devem ser calculados mês a mês, de conformidade com o art. 276, § 4º, do Decreto n º 3.048/1999 que regulamentou a Lei nº 8.212/1991, aplicando-se as alíquotas previstas no art. 198, observado o limite máximo do salário de contribuição (ex-OJs nºs 32 e 228 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 14.03.1994 e 20.06.2001).

IV - Considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo, para os serviços prestados até 4.3.2009, inclusive, o efetivo pagamento das verbas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação (art. 276, "caput", do Decreto nº 3.048/1999). Eficácia não retroativa da alteração legislativa promovida pela Medida Provisória nº 449/2008, posteriormente convertida na Lei nº 11.941/2009, que deu nova redação ao art. 43 da Lei nº 8.212/91.
V - Para o labor realizado a partir de 5.3.2009, considera-se fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos ou homologados em juízo a data da efetiva prestação dos serviços. Sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas a partir da prestação dos serviços incidem juros de mora e, uma vez apurados os créditos previdenciários, aplica-se multa a partir do exaurimento do prazo de citação para pagamento, se descumprida a obrigação, observado o limite legal de 20% (art. 61, § 2º, da Lei nº 9.430/96).
VI - O imposto de renda decorrente de crédito do empregado recebido acumuladamente deve ser calculado sobre o montante dos rendimentos pagos, mediante a utilização de tabela progressiva resultante da multiplicação da quantidade de meses a que se refiram os rendimentos pelos valores constantes da tabela progressiva mensal correspondente ao mês do recebimento ou crédito, nos termos do art. 12-A da Lei nº 7.713, de 22/12/1988, com a redação conferida pela Lei nº 13.149/2015, observado o procedimento previsto nas Instruções Normativas da Receita Federal do Brasil.

SUM-385 FERIADO LOCAL OU FORENSE. AUSÊNCIA DE EXPEDIENTE. PRAZO RECURSAL. PRORROGAÇÃO. COMPROVAÇÃO. NECESSIDADE (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
I - Incumbe à parte o ônus de provar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que autorize a prorrogação do prazo recursal (art. 1.003, § 6º, do CPC de 2015). No caso de o recorrente alegar a existência de feriado local e não o comprovar no momento da interposição do recurso, cumpre ao relator conceder o prazo de 5 (cinco) dias para que seja sanado o vício (art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015), sob pena de não conhecimento se da comprovação depender a tempestividade recursal;
II - Na hipótese de feriado forense, incumbirá à autoridade que proferir a decisão de admissibilidade certificar o expediente nos autos;
III - Admite-se a reconsideração da análise da tempestividade do recurso, mediante prova documental superveniente, em agravo de instrumento, agravo interno, agravo regimental, ou embargos de declaração, desde que, em momento anterior, não tenha havido a concessão de prazo para a comprovação da ausência de expediente forense.

SUM-398 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017

Na ação rescisória, o que se ataca é a decisão, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim, e considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória. (ex-OJ nº 126 da SBDI-2 - DJ 09.12.2003).

SUM-459 RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
O conhecimento do recurso de revista, quanto à preliminar de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, supõe indicação de violação do art. 832 da CLT, do art. 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973) ou do art. 93, IX, da CF/1988.

SUM-463 ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA. COMPROVAÇÃO (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI- 1, com alterações decorrentes do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
I - A partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015);
II - No caso de pessoa jurídica, não basta a mera declaração: é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de a parte arcar com as despesas do processo.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

SBDI-1

OJ-SDI1-269 JUSTIÇA GRATUITA. REQUERIMENTO DE ISENÇÃO DE DESPESAS PROCESSUAIS. MOMENTO OPORTUNO (inserido item II em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
I - O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso;
II - Indeferido o requerimento de justiça gratuita formulado na fase recursal, cumpre ao relator fixar prazo para que o recorrente efetue o preparo (art. 99, § 7º, do CPC de 2015)

OJ-SDI1-287 AUTENTICAÇÃO. DOCUMENTOS DISTINTOS. DESPACHO DENEGATÓRIO DO RECURSO DE REVISTA E CERTIDÃO

DE PUBLICAÇÃO (**CANCELADA** em decorrência do CPC de 2015) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

OJ-SDI1-304 HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA. DECLARAÇÃO DE POBREZA. COMPROVAÇÃO (**CANCELADA** em decorrência da sua aglutinação ao item I da Súmula nº 463 do TST) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

OJ-SDI1-318 AUTARQUIA. FUNDAÇÃO PÚBLICA. LEGITIMIDADE PARA RECORRER. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. (incluído o item II e alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
I - Os Estados e os Municípios não têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias e das fundações públicas.
II - Os procuradores estaduais e municipais podem representar as respectivas autarquias e fundações públicas em juízo somente se designados pela lei da respectiva unidade da federação (art. 75, IV, do CPC de 2015) ou se investidos de instrumento de mandato válido.

OJ-SDI1-363 DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR EM RAZÃO DO INADIMPLEMENTO DE VERBAS REMUNERATÓRIAS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO PELO PAGAMENTO. ABRANGÊNCIA (**CANCELADA** em decorrência da aglutinação da sua parte final ao item II da Súmula nº 368 do TST) - Res. 219/2017, DEJT divulgado em 28, 29 e 30.06.2017 - republicada - DEJT divulgado em 12, 13 e 14.07.2017
A responsabilidade pelo recolhimento das contribuições social e fiscal, resultante de condenação judicial referente a verbas remuneratórias, é do empregador e incide sobre o total da condenação. Contudo, a culpa do empregador pelo inadimplemento das verbas remuneratórias não exime a responsabilidade do empregado pelos pagamentos do imposto de renda devido e da contribuição previdenciária que recaia sobre sua quota-parte.

SBDI-2

OJ-SDI2-70 AÇÃO RESCISÓRIA. REGÊNCIA PELO CPC DE 1973. MANIFESTO E INESCUSÁVEL EQUÍVOCO NO DIRECIONAMENTO. INÉPCIA DA INICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

Sob a égide do CPC de 1973, o manifesto equívoco da parte em ajuizar ação rescisória no TST para desconstituir julgado proferido pelo TRT, ou vice-versa, implica a extinção do processo sem julgamento do mérito por inépcia da inicial.

OJ-SDI2-76 AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR PROPOSTA SOB A VIGÊNCIA DO CPC DE 1973. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. JUNTADA DE DOCUMENTO INDISPENSÁVEL. POSSIBILIDADE DE ÊXITO NA RESCISÃO DO JULGADO (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

É indispensável a instrução da ação cautelar proposta sob a vigência do CPC de 1973 com as provas documentais necessárias à aferição da plausibilidade de êxito na rescisão do julgado. Assim sendo, devem vir junto com a inicial da cautelar as cópias da petição inicial da ação rescisória principal, da decisão rescindenda, da certidão do trânsito em julgado da decisão rescindenda e informação do andamento atualizado da execução.

OJ-SDI2-84 AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DA DECISÃO RESCINDENDA E/OU DA CERTIDÃO DE SEU TRÂNSITO EM JULGADO DEVIDAMENTE AUTENTICADAS. CONCESSÃO DE PRAZO PARA COMPLEMENTAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

São peças essenciais para o julgamento da ação rescisória a decisão rescindenda e/ou a certidão do seu trânsito em julgado, devidamente autenticadas, à exceção de cópias reprográficas apresentadas por pessoa jurídica de direito público, a teor do art. 24 da Lei nº 10.522/2002, ou declaradas autênticas pelo advogado na forma do artigo 830 da CLT com a redação dada pela Lei nº 11.925/2009. Em fase recursal, verificada a ausência de qualquer delas, cumpre ao Relator do recurso ordinário conceder o prazo de 5 (cinco) dias ao recorrente para que seja complementada a documentação exigível, nos termos do art. 932, parágrafo único, do CPC de 2015.

OJ-SDI2-93 PENHORA SOBRE PARTE DA RENDA DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL. POSSIBILIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017

Nos termos do art. 866 do CPC de 2015, é admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a percentual, que não comprometa

o desenvolvimento regular de suas atividades, desde que não haja outros bens penhoráveis ou, havendo outros bens, eles sejam de difícil alienação ou insuficientes para satisfazer o crédito executado.

OJ-SDI2-113 AÇÃO CAUTELAR. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL. AUSÊNCIA DE INTERESSE. EXTINÇÃO (**CANCELADA** em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
É incabível medida cautelar para imprimir efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão proferida em mandado de segurança, pois ambos visam, em última análise, à sustação do ato atacado. Extingue-se, pois, o processo, sem julgamento do mérito, por ausência de interesse de agir, para evitar que decisões judiciais conflitantes e inconciliáveis passem a reger idêntica situação jurídica.

OJ-SDI2-134 AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO QUE DECLARA PRECLUSA A OPORTUNIDADE DE IMPUGNAÇÃO DA SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. PRODUÇÃO DE COISA JULGADA FORMAL. IRRESCINDIBILIDADE. (alterada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
A decisão proferida em embargos à execução ou em agravo de petição que apenas declara preclusa a oportunidade de impugnação da sentença de liquidação não é rescindível, em virtude de produzir tão somente coisa julgada formal.

OJ-SDI2-153 MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. ORDEM DE PENHORA SOBRE VALORES EXISTENTES EM CONTA SALÁRIO. ART. 649, IV, DO CPC DE 1973. ILEGALIDADE (atualizada em decorrência do CPC de 2015) - Res. 220/2017 - DEJT divulgado em 21, 22 e 25.09.2017
Ofende direito líquido e certo decisão que determina o bloqueio de numerário existente em conta salário, para satisfação de crédito trabalhista, ainda que seja limitado a determinado percentual dos valores recebidos ou a valor revertido para fundo de aplicação ou poupança, visto que o art. 649, IV, do CPC de 1973 contém norma imperativa que não admite interpretação ampliativa, sendo a exceção prevista no art. 649, § 2º, do CPC de 1973 espécie e não gênero de crédito de natureza alimentícia, não englobando o crédito trabalhista.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

SÚMULAS

SÚMULA Nº 21
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA DE JUROS E MULTA. PERÍODO ANTERIOR A 04.03.2009. O fato gerador das contribuições previdenciárias decorrentes de créditos trabalhistas reconhecidos em juízo, antes da alteração legislativa, ou seja, até 04.03.2009, é o efetivo pagamento das verbas trabalhistas, configurando-se a mora a partir do dia dois do mês seguinte ao da liquidação, aplicando-se o disposto no artigo 276 do Decreto nº 3.048/99 (Regime de Caixa); **CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA - INCIDÊNCIA DE JUROS E MULTA. A PARTIR DE 05.03.2009**. Após a alteração legislativa, em 05.03.2009, o fato gerador da contribuição previdenciária é a efetiva prestação do serviço, conforme o artigo 43, §2º, da Lei nº 8.212/90, inclusive os acréscimos legais moratórios; Respondem pela atualização monetária o empregador e o trabalhador, porque este receberá igualmente seu crédito atualizado; Responde pelos juros de mora apenas o empregador, que se utilizou do capital sobre o qual incidem as contribuições previdenciárias; A multa, por se tratar de uma penalidade destinada a compelir o devedor à satisfação da obrigação a partir do seu reconhecimento, incidirá a partir do exaurimento do prazo da citação para o pagamento, uma vez apurados os créditos previdenciários.
(Revisada por meio da Resolução Nº 077, de 7 de agosto de 2017)

SÚMULA Nº 24
ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO. Face à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT possuir norma própria (artigos 652, D, e 832, § 1º), não se aplica ao processo do Trabalho a regra do art. 475-J do CPC.
(Revisada por meio da Resolução Nº 078 de 7 de agosto de 2017)

SÚMULA Nº 60
ELETRONORTE. EMPREGADOS CONTRATADOS ANTES DOS CONCURSOS PÚBLICOS DOS EDITAIS 07/2004, 09/2005 E 01/2006. REAJUSTE SALARIAL. I - PRESCRIÇÃO PARCIAL E QUINQUENAL. Por se tratar o pleito de parcelas de trato sucessivo, renovando a pretensão do reclamante mês a mês, a prescrição é parcial. Não há violação à Súmula 294 do C. TST, uma vez que não se trata de lesão decorrente do pactuado. II - Princípio da isonomia. Não há de se falar em ofensa ao princípio da isonomia quando concedido aumento salarial a uma parte dos empregados contratados pela Eletronorte pois

com a correção do desnível salarial dos empregados antigos daqueles admitidos nos concursos públicos do editais 07/2004, 09/2005 e 01/2006 buscou-se manter menor desigualdade salarial interna e a funcionalidade da empresa, evitando evasão de seu quadro funcional não se evidenciando qualquer ilegalidade.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 082, de 7 de agosto de 2017 e complementada por meio da Resolução Nº 099, de 19 de outubro de 2017)

SÚMULA Nº 61
ACUMULAÇÃO DE CARGOS PÚBLICOS. PROFESSOR DA REDE PÚBLICA E TÉCNICO BANCÁRIO. POSSIBILIDADE. É lícita a acumulação dos cargos de professor da rede pública e de técnico bancário da Caixa Econômica Federal, havendo compatibilidade de horário, pois o técnico bancário dessa instituição se enquadra na exceção contida no art. 37, XVI, "b", da Constituição Federal, tendo em vista que o respectivo exercício demanda conhecimentos específicos.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 090, de 4 de setembro de 2017)

SÚMULA Nº 62
FÉRIAS. ABONO PECUNIÁRIO. PARÂMETROS PARA CÁLCULO. O abono pecuniário de que trata a art. 143, Caput, da CLT deve ser calculado sem a inclusão do terço constitucional.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 091, de 4 de setembro de 2017)

SÚMULA Nº 63
ELETRONORTE. PLANO DE INCENTIVO INDENIZATÓRIO COMPLEMENTAR. DIFERENÇAS SALARIAIS. O incentivo indenizatório complementar, previsto no PID (Plano de Incentivo ao Desligamento) da ELETRONORTE, corresponde aos 40% do saldo para fins rescisórios do FGTS e às verbas rescisórias, conforme o Regulamento da Empresa. São devidas ao trabalhador as eventuais diferenças no cálculo, quando inobservados os parâmetros estabelecidos no Plano de Incentivo ao Desligamento.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 092, de 4 de setembro de 2017)

SÚMULA Nº 64
VALE ALIMENTAÇÃO. PRESCRIÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. 1. É parcial a prescrição do vale ou auxílio alimentação, porquanto a parcela integrou-se a patrimônio do obreiro e a lesão se renova a cada mês. 2. A natureza jurídica do vale ou auxílio-alimentação é indenizatória apenas para os trabalhadores admitidos após a adesão do empregador ao Programa de Amparo ao Trabalhador (PAT), independente de previsão em contrário em norma coletiva.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 093, de 4 de setembro de 2017)

SÚMULA Nº 65
HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. O período

despendido pelo empregado na troca de uniforme, colocação de Equipamentos de Proteção Individual (EPI´s), higienização, espera de condução ou uso do café da manhã, fornecidos pelo empregador, no início ou no final da jornada de trabalho, configura tempo à disposição da empresa capaz de gerar o reconhecimento de horas extras, desde que ultrapassado o limite de dez minutos diários, considerando-se como extra a totalidade do período que exceder a jornada normal, independentemente das atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (arts. 4º e 58, § 1º, da CLT; e Súmula nº 366, do C. TST).
(Aprovada por meio da Resolução Nº 094, de 4 de setembro de 2017)

SÚMULA Nº 66
INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO DE COMUM ACORDO. Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV. da Constituição de 1988), considera-se inconstitucional a dicção de comum acordo, inserta, pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental.
(Aprovada por meio da Resolução Nº 095, de 4 de setembro de 2017)

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDA REPETITIVA

TESE JURÍDICA EDITADA NO IRDR Nº 0000018-81.2017.5.08.0000
INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDA REPETITIVA. PETIÇÃO INICIAL. INÉPCIA. Entendendo o Magistrado que a exordial não atende aos requisitos do art. 840, § 1º, da CLT e arts. 319 e 320 do CPC, ou que apresenta defeitos e irregularidades capazes de dificultar o julgamento de mérito, determinará que o autor, no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de indeferimento, a emende ou a complete, indicando com precisão o que deve ser corrigido ou completado; acaso o órgão de segunda instância, nas ações em grau de recurso, envolvendo o tema em questão, conclua pela não configuração da hipótese de inépcia da petição inicial, poderá afastar a objeção, ordenando o retorno dos autos ao primeiro grau para regular prosseguimento do feito, como entender de direito.
(Julgado em 05/06/2017)

TESE JURÍDICA EDITADA NO IRDR Nº 0000012-74.2017.5.08.0000
INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDA REPETITIVA (IRDR). CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ENTE PÚBLICO. SERVIDORES. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho apreciar demanda ajuizada contra ente público, que envolva obrigação de fazer quanto aos descontos postulados por entidades sindicais, a título de contribuição sindical, ao teor do que estatui o artigo 114, I, da CR/88.
(Julgado em 03/07/2017)

ATOS E EMENDAS REGIMENTAIS

ATO REGIMENTAL Nº 006/2017 (Acrescenta o artigo 307-A ao Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região)
Art. 307-A - Ficam suspensos os prazos processuais, no âmbito da Justiça do Trabalho da Oitava Região, de 07 a 20 de janeiro.
Parágrafo Único: Durante o período previsto no caput, não se realizarão audiências nem sessões de julgamento.

ATO REGIMENTAL Nº 007/2017 (Revoga o artigo 74 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região)
Art. 74 - O Analista Judiciário - Executante de Mandados incumbido do comando da coordenação da Central permanecerá recebendo, no curso do mandato de que trata o § 1º do art. 65, o valor da Função Comissionada FC-5.

EMENDA REGIMENTAL Nº 009/2017 (Altera a redação do inciso IV do artigo 122 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região)
Art. 122 - Independem de publicação e inclusão em pauta:
[…]
IV - agravo regimental, exceto quando interposto contra decisão de relator que extinga a ação rescisória, o mandado de segurança e a Reclamação; (NR)

ATO REGIMENTAL Nº 008/2017 (ACRESCENTA alíneas e incisos e INCLUI seções ao Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região)

EMENDA REGIMENTAL Nº 010/2017 (ALTERA a redação do artigo 161 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região)
Art. 161 - A Jurisprudência predominante do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região será consolidada em: (NR)

PROVIMENTO DA CORREGEDORIA REGIONAL DA 8ª REGIÃO

PROVIMENTO - CR Nº 002/2017

Estabelece procedimentos quanto à aplicação da prescrição intercorrente após a vigência da Lei 13.467/2017, no âmbito deste Regional.

(Aprovado por meio da Resolução Nº 104, de 13 de novembro de 2017)

ACÓRDÃOS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REFERENTE AO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE EM FAVOR DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.

PROCESSO TRT/SE II/MS 0000216-21.2017.5.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

IMPETRANTE: **MUNICÍPIO DE MARABÁ**
Dra. Marileuda Costa Bezerra

AUTORIDADE COATORA: EXMO JUIZ DO TRABALHO TITULAR DA 2ª VARA DO TRABALHO DE MARABÁ

LITISCONSORTE: **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**
Dra. Ana Maria Gomes Rodrigues

Ementa
AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REFERENTE AO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE EM FAVOR DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Conforme tem decidido o Colendo TST, por sua SBDI1, na esteira da Súmula 736 do Preclaro STF, o Ministério Público do Trabalho pode ajuizar ação civil pública visando o cumprimento de normas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive em favor de servidores públicos estatutários, sendo competente esta Justiça do Trabalho para analisá-la.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de mandado de segurança, em que são partes, como impetrante, MUNICÍPIO DE MARABÁ; como Autoridade

Coatora a EXMO JUIZ DO TRABALHO TITULAR DA 2ª VARA DO TRABALHO DE MARABÁ. e, como litisconsorte, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

Admito o mandado de segurança impetrado, vez que atendidos todos os requisitos constitucionais e legais para a sua impetração.

Mérito

Ação civil pública. Ajuizamento pelo MPT referente a medidas de higiene, segurança e saúde em favor de servidores públicos municipais. Bloqueio de valores.

Conforme já se viu, o Ministério Público do Trabalho, nos autos do processo 0010711-35.2015.5.08.0117, ajuizou uma ação civil pública na qual denunciou várias violações a normas regulamentadoras do Ministério Público do Trabalho referentes a segurança e saúde no trabalho, versando, no caso concreto, sobre a situação dos servidores públicos municipais lotados no Hospital Municipal de Marabá. Na ocasião, em sede liminar, pleiteou:

> *"...a concessão de tutela antecipada para que esse D. Juízo determine que a reclamada cumpra de imediato as seguintes obrigações, sob pena de incorrer em multa diária no valor de RS 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador/paciente prejudicado, valor este reversível ao Fundo de Amparo do Trabalhador -FAT (art. 13, LACP):*
>
> *1 - Elaborar o Programa de Prevenção de Riscos ambientais - PPRA;*
>
> *2 - Elaborar um Programa de Combate a Incêndios;*
>
> *3 - Abster-se de manter em suas instalações extintores de incêndio com validade vencida;*
>
> *4 - Elaborar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;*
>
> *5 - Realizar o controle de riscos químicos, biológicos e ergonômicos;*
>
> *6 - Realizar o gerenciamento de resíduos de saúde;*
>
> *7 - Oferecer, gratuitamente, os equipamentos de proteção individual a todos os trabalhadores que necessitem do uso desses equipamentos;*
>
> *8 - Abster- se de manter o s diversos setores do hospital em precárias condições;*
>
> *9 - Abster-se de manter o setor de lavanderia com máquinas velhas e funcionando precariamente em instalações inadequadas e operadas por trabalhadores sem treinamento;*
>
> *10 - Manter em funcionamento refeitório adequado, que ofereça as condições mínimas de conforto para os trabalhadores;*
>
> *11 - Realizar o controle de risco em procedimentos de diagnóstico por imagem e abster -se de manter trabalhadores laborando nessa função*

sem equipamentos de proteção, sem monitoramento individual e por área para os níveis de radiação ionizante;

12 - Realizar periodicamente ações que visem a capacitação dos trabalhadores;

13 - Manter os cilindros de oxigênio guardados de forma adequada, abstendo-se de mantê-los nos corredores do nosocômio;

14 - Disponibilizar segurança efetiva para os trabalhadores."

O pleito liminar em questão, em um primeiro momento, foi indeferido.

A Municipalidade, então, teve oportunidade de se defender e, na primeira sessão de audiência, foi determinada pelo juízo "*a realização de inspeção judicial durante a próxima sessão, devendo se fazer presentes além das partes o Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Para - SENPA, bem como o Ministério do Trabalho, de preferência por seu auditor Reginaldo Nunes da Silva, que realizou a inspeção no Hospital Municipal.*"

Na sessão seguinte, no dia 29.03.2015, foram feitos os seguintes registros:

"O Diretor Técnico do HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ relata a ausência do Diretor Clínico do HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ, eis que o último Diretor pediu exoneração da função e o vice não quis assumir o cargo, estando o cargo vago desde SET/2015.

A Diretora Administrativa do HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ relata a grande quantidade de pessoas que são atendidas diariamente pelo HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ, que funciona de "portas abertas", ou seja, atende a todos que comparecem ao hospital, não podendo se negar a assistir os pacientes. Informa que o HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ atende tanto a população de Marabá como a população dos Municípios vizinhos, uma vez que eles não possuem estrutura mínima de atendimento e, por isso, encaminham seus pacientes ao HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ.

A Diretora Externa informa que há regulação no HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ, no entanto que o Município não tem ingerência sobre o Hospital Regional, que funciona a "portas fechadas", não atendendo a todos que chegam, mas somente casos específicos através de encaminhamento de algum Hospital. Relata que, se houvesse uma regulação única entre os hospitais da região, já melhoraria e muito o atendimento, ressaltando que às vezes os pacientes chegam a aguardar até 03 meses para que o Hospital Regional seja autorizado a recebê-lo, ficando nesse período ocupando um leito que já deveria estar disponível para uso de outro paciente.

Os Diretores e a Coordenadora dos enfermeiros do HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ relatam que a diminuição do fluxo de pessoas para atendimento, já melhoraria em parte o meio ambiente de trabalho, eis que a grande demanda gera desorganização, estresse e sobrecargas de trabalho.

A Coordenadora da equipe de enfermagem informa que o horário de trabalho do corpo de funcionários é de 120 horas mensais mais os plantões, limitando-se os plantões a 120 horas mensais, o que totaliza uma jornada de 240 horas por mês. Relata ainda que às vezes algumas pessoas da equipe ultrapassam esses limites, porque têm que cobrir ausências de colegas ou porque são voluntários.

A Diretora externa relata que há alguns aspectos estruturais que necessitam de aperfeiçoamento ou manutenção. Informa que há recursos destinados ao hospital, ainda que não o suficiente, mas não conseguem realizar o empenho para utilizá-los. Informa, ainda, que está tentando com membros do legislativo mais recursos para o hospital.

O Diretor Técnico do HOSPITAL MUNICIPAL DE MARABÁ fornece a relação de médicos do hospital. O Juízo determina sua anexação aos autos.

O Procurador do Município apresentará nos autos aditamento à contestação fazendo juntar um diagnóstico e planejamento básico para a melhoria das condições de trabalho dos servidores e de atendimento aos usuários, bem como a relação de todos os atores estratégico envolvidos no sucesso de tal planejamento, especialmente os municípios circunvizinhos e os responsáveis pelos demais hospitais da região."

Na sessão posterior em 14.04.2016, foi consignado o seguinte:

"O Município de Marabá informa que somente na data de ontem foi possível realizar o diagnóstico do Hospital, requerendo prazo adicional para apresentar aditamento à sua contestação.

O MPT informa que há procedimento em curso contra o Município de Rondon, onde já foram acordadas medidas de saúde e segurança do trabalho, tendo sido contratada empresa especializada para sua implementação, propondo que essa seja uma medida a ser adotada pelo requerido. Acrescenta que a questão do fluxo do Hospital é uma questão de gestão, sendo contrário ao chamamento ao processo dos municípios vizinhos, por hora.

O Sindicato dos enfermeiros apresenta relatório sobre a situação do hospital, alegando genericamente que medidas de retaliação estariam sendo tomadas em relação aos empregados.

O Município refere que desconhece tais medidas, requerendo que as mesmas sejam formalizadas e especificadas.

O Juízo defere ao Município prazo de 05 dias para apresentar o aditamento à sua contestação, após o que os autos devem vir conclusos para decisão do Juízo, inclusive quanto ao pedido liminar do MPT, que ora é reiterado.

O sindicato deve agregar o relatório sobre a situação do hospital eletronicamente no prazo de 48 horas."

Na sessão do dia 10.05.2016, foi consignado o seguinte:

"O Município se manifesta alegando que 2 meses foi criada uma força tarefa para promover melhoras no hospital, tendo sido promovida

pinturas, aquisição de mobiliário, instalação de material de repouso para técnicos, criação de expurgo na sala de esterilização, entre outros; que a demanda direta impacta significativamente no atendimento e nas condições de trabalho, eis que os municípios circunvizinhos contratam especialistas uma vez por semana; que o município contratou a empresa Humanitar para assumir a parte médica em função de problemas com o corpo médico que apresentava deficiência no atendimento gerando diversos problemas de domínio publico e publicação na mídia; que a empresa assumiu a parte médica com exceção dos médicos concursados, tais sejam, 5 cirurgiões gerais, um cirurgião vascular e um infectologista; que os médicos não revelaram interesse em fazer parte dos plantões, conforme atas de reuniões que apresentam. O município assume o compromisso de implementar o PPRA e o PCMSO em todo o hospital, conforme solicitado pelo MPT, em audiência anterior, requerendo ainda que seja feita inspeção para a verificação das melhorias ocorridas desde a última inspeção judicial.

O SINDICATO DOS ENFERMEIROS DO ESTADO DO PARÁ informa que apresentou relatório baseado na inspeção judicial, reiterando o objetivo de buscar a melhora das condições de trabalho do corpo funcional.

O COREN informa que realizou inspeção no ultimo dia 03 de maio, tendo identificado vários problemas, citando o desvio de enfermeiros para auxiliar cirurgia; a inexistência do SAE; a inexistência de educação continuada dentre outros; que o relatório da inspeção ficará pronto em 10 dias, se comprometendo em juntar aos autos o referido relatório.

O Sindicato dos médicos alega que desde 2012 produziu relatório das condições precárias do hospital; que concorda com a opinião do MP de que somente um novo hospital poderá oferecer condições ideais; que a contratação de médicos pela empresa Humanitar é irregular tendo sido objeto de denuncia perante o MPT, o MPE e o CRM, tendo inclusive o delegado local sido afastado da escala de plantão do hospital municipal, em retaliação; que a empresa Humanitar não se encontra regularizada; que ha ordem municipal para reintegração a escala de plantão do médico Daniel de Azevedo, até agora não cumprida.

O Município esclarece que apenas os plantões foram entregues à empresa Humanitar; que houve problemas disciplinares em relação aos médicos Daniel e Mecenas.

O MPT se manifesta que a situação do Hospital persiste desde 2009, o que exige disposição politica do município para melhorar; que os problemas encontrados não derivam propriamente de pacientes de outros municípios, razão pela qual se opõe ao chamamento à lide dos demais municípios; reitera o pedido de liminar.

(...)

Defere-se o pedido do Município para que sejam notificados os municípios constantes do aditamento da contestação para integrar a lide da condição de litisconsortes passivos da lide, tendo a secretaria da vara providenciar a notificação.

Considerando o compromisso do município na implementação do PPRA e do PCMSO, bem como na necessidade de licitação para tanto, fica estabelecido o prazo inicial de 120 dias para a elaboração dos planos de saúde e segurança do trabalho.

O município deve se manifestar sobre o relatório do sindicato dos enfermeiros, já juntado aos autos, sobre o relatório do conselho regional de enfermagem, a ser juntado, bem como a manifestação do sindicato dos médicos feita nesta sessão, especialmente ao tocante à regularidade da empresa Humanitar, até a próxima sessão, por escrito.

(...)

Defere-se o pedido do Município para a realização, de inspeção judicial, nas instalações do hospital, neste ato."

Foi, então, realizada uma inspeção no local pela autoridade impetrada e, depois de ouvidos os representantes de outros municípios, foi proferida a seguinte decisão pela autoridade impugnada em 31.08.2016:

"A tutela de urgência assume especial importância em tal jurisdição. As consequências nefastas de um provimento judicial demorado para os interesses tutelados - difusos, coletivos e individuais homogêneos - desembocam, quase sempre, na impossibilidade de sua reparação ou a tornam dificílima.

(...)

A reparação ou prevenção das lesões perpetradas aos trabalhadores da saúde e por via indireta, ao próprio usuário do sistema, restam cabalmente demonstradas e não podem aguardar pela dilação temporal da solução definitiva, sob pena de impossibilitar sua reparação ou tornar sua efetivação, no futuro, um trabalho hercúleo. Presente se encontra o requisito do perigo da demora.

A relevância do fundamento da demanda ·fumaça do bom direito ·se torna cristalina diante das sucessivas inspeções realizadas pelo Juízo no hospital e constante dos autos. O próprio Município de Marabá (folha 138) reconhece a necessidade da adoção das medidas de proteção informando que várias delas já foram adotadas, como já referido no relatório. Assumiu também o Município de Marabá o compromisso de implementação do PPRA e do PCMSO, no prazo de 120 dias (folha 303).

De outra sorte, não se pode ignorar que o sistema funciona em rede e a atuação dos demais municípios impacta nas condições de trabalho dos servidores e de atendimento dos usuários do sistema, como alegado pelo Município de Marabá. Ali, tal foi esclarecido e corroborado pelo Ministério Público Estadual, na pessoa da Excelentíssima Senhora Promotora de Justiça, Doutora Mayanna Silva de Queiroz.

Esclareceu a promotora (folha 789) que todos os município chamados a compor a lide no seu polo passivo compõem 11ª Regional de Saúde, sendo que o Hospital Municipal de Marabá atende a uma demanda regulada pelo PPI - Plano de Pactuação Integrada. Ocorre que há uma outra demanda direta, que impacta no fluxo do hospital e deve ser evitada, operacionalizada por ambulância brancas que conduzem pacientes dos municípios para o hospital Municipal de Marabá que não pode recusá-los, eis que funciona no regime de porta aberta; que são 19 os hospitais gerais na região, razão pela qual todos devem assumir sua respectivas responsabilidades outorgando racionalidade a rede.

Vânia Pimenta dos Santos, do São Domingos do Araguaia informou que o seu Hospital Municipal se encontra obsoleto. Marcion Soares, de Tucuruí, informa que o Hospital Municipal de Tucuruí está realizando apenas os partos; que o Hospital Regional de Tucuruí está com falta de material para cirurgias ortopédica e recentemente foram cortados os plantões médicos, razão pela qual o fluxo para Marabá aumentou há cerca de 6 meses.

Ulisses Almeida, de São João do Araguaia, alegou apenas que o tratamento regional da saúde alcançará soluções; que a regulação é demorada, razão pela qual os pacientes acabam buscando atendimento direto em Marabá.

Alzemir Sales, de Nova Ipixuna, alega que o hospital local possui apenas sala de parto, não realizando cirurgias complexas; que a demanda direta ocorre por intermédio de parentes e amigos.

Tal demonstra a necessidade de maior sinergia e, como orientado pelo Ministério Público, todos assumam suas respectivas responsabilidades outorgando racionalidade a rede.

Assim, o pedido de tutela provisória do Ministério Público do Trabalho ·MPT deve ser deferido, em parte, eis que melhoras no meio ambiente do trabalho tem se verificado, conforme também se pode extrair das sucessivas inspeções realizadas pelo Juízo.

Considerando o compromisso assumido pelo Município de Marabá, defere-se o prazo adicional de 60 dias para a elaboração do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais · PPRA e do programa de controle médico e saúde ocupacional - PCMSO.

No tocante aos demais municípios, fica imputada obrigação de não fazer, no sentido de que se abstenham de remeter ao Hospital Municipal de Marabá demanda não regulada ou não pactuada.

CONCLUSÃO

Defere-se o pedido de tutela provisória do Ministério Público do Trabalho ·MPT, em parte, para que, no prazo de 60 dias, o Município de Marabá elabore e passe a implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o programa de controle médico e saúde ocupacional - PCMSO no hospital municipal de Marabá; determina-

se que os demais municípios se abstenham de remeter ao Hospital Municipal de Marabá demanda não regulada ou não pactuada; tudo sob pena de multa de R$50 mil por dia ou por paciente remetido em infração ao comando da presente tutela judicial, executada a qualquer tempo, noticiada a infração, carregando os municípios consigo o ônus de comprovar o adimplemento; custas ao final; cientes os presentes."

Na sessão do dia 17.11.2016, foi consignado o seguinte:

"O Município de Marabá, manifestando-se sobre o cumprimento da tutela provisória no que toca aos planos a elaboração e implementação dos planos de segurança e saúde do trabalho, informa que na última sessão o titular da pasta saiu disposto à contratação do técnico responsável para o cumprimento da determinação. Entretanto, voltou atrás na disposição, resolvendo não contratar o profissional em face do período político, estando parado o procedimento; que o atual Secretário de Saúde aqui presente informa o interesse em cumprir a determinação do Juízo, com a imediata contratação do profissional; que Aldelina Freitas deu entrada na Hospital Municipal sob demanda não regulada e foi a óbito aguardando regulação para o Hospital Regional; que os demais pacientes informados no memorado de fl. 1.551, oriundos de Parauapebas, Bom Jesus do Tocantins e Itupiranga deram entrada no Hospital Municipal sem regulação.

(...)

O Município de Marabá informa que atualmente o defict de cirurgias eletivas é de 4.000, sendo 9.000 em toda a região.

Sobre a situação emergencial do hospital, o Município informa que houve melhorias em relação a goteiras e pintura; que atualmente há uma equipe de manutenção da refrigeração; que o atendimento se agravou recentemente pela saída da empresa prestadora de serviços, Humanitá; que as escalas dos médicos foram concentradas na secretaria, mas retornaram na última terça-feira ao diretor técnico do hospital, que contratou 12 novos médicos; que a escala de atendimento está pronta até o final do mês de novembro e a escala de dezembro está em conclusão; que a grande dificuldade atual está em face do fornecimento de material, eis que os fornecedores temem o não recebimento do pagamento, considerando a transição da gestão municipal; que em face da carência de material, estão suspensas as cirurgias eletivas, mantendo-se apenas as urgências, sendo que o atual secretário tem intensificado contatos com fornecedores para regularização do fornecimento do material; que a situação precária do hospital exige uma reforma, que estava prevista iniciar em setembro, mas que foi suspensa em função da crise; que o processo licitatório continua em curso; que requer dilação do prazo para cumprimento da tutela provisória, elaboração e implementação dos planos de saúde e segurança do trabalho.

(...)

O Juízo se manifestará sobre a dilação do prazo para cumprimento da tutela provisória pelo Município de Marabá após a manifestação do Ministério Público do Trabalho."

Na sessão do dia 12.12.2016, restou consignado o seguinte:

"Considerando o depoimento do município e manifestação do MPT, o Juízo renova o prazo para elaboração e implementação do PPRA/PCMSO por 60 dias, sob as mesmas cominações da decisão liminar já deferida, devendo o Município, no prazo de 10 dias, apresentar cópia nos autos da portaria de nomeação do técnico de segurança, bem como de todo o material já produzido pelo engenheiro e pelo técnico na execução da liminar do Juízo. Por esses fundamentos e por ora o Juízo deixa de aplicar a multa estabelecida na liminar, ao Município de Marabá.

No tocante a demanda não regulada que constitui a segunda parte da decisão liminar do Juízo, os autos devem vir conclusos para apreciação da aplicação da multa cominada liminarmente aos municípios de Parauapebas, Bom Jesus do Tocantins e Itupiranga.

Considerando que este Juízo em atenção as graves e precárias condições da unidade hospitalar objeto da presente ACP, no que toca as condições ambientais de trabalho, tem realizada inspeções judiciais, conforme consta nos autos, determina-se a suspensão da presente sessão e a sua reabertura as 12horas na sede do Hospital Municipal de Marabá, com o claro proposito de verificação das condições ambientais acima referidas."

Na sessão do dia 16.12.2016, foi consignado o seguinte:

"O Secretário de saúde se manifesta alegando que os servidores dos hospitais estão sob risco em face da situação que está se agravando tendo como repercussão o óbito dos usuários; que há falta recursos próprios para atender as necessidades da saúde razão pela qual o município necessita apelar para a liberação de recursos federais; que a falta de material para atendimento gera maus tratos aos trabalhadores usuários; que os recursos federais sanearíam as necessidades dos hospitais até o final do ano, inclusive o hospital materno, certo que há recursos disponíveis e não utilizado, razão pela qual apela para a sensibilidade em relação a realidade dos trabalhadores.

O prefeito municipal alega que a situação não é propriamente de terra arrasada; que nesta data serão inauguradas quatro novas unidades de saúde com a implementação até semana que vem, de três mamógrafos no município; que a unidade de pronto atendimento - UPA - está em vias de ser inaugurada restando recursos na ordem de R$-125.000,00; que as receitas do município caíram brutalmente de uma média mensal de 53/54 milhões nos anos de 2013/2014 para 40 milhões para este mês de dezembro; que foi afastado do cargo em função da opção pelo não pagamento da previdência em face da redução de caixa; que já demitiu mais de 600 pessoas e paralisou obras exceto as mais importantes no setor

de saúde e educação; que o pagamento do décimo terceiro está em dia mas há urgente necessidade de equipamentos e medicamentos; que a folha da saúde alcança 8,5milhões, sendo 4,5 milhões de responsabilidade do município; que o final de ano se aproxima e os hospitais costumam ficar lotados, havendo maior necessidade de equipamentos e medicamentos; que a determinação de pagamentos e a precedência dos mesmos pode ser estabelecida pela justiça; que o hospital é de atendimento regional, sendo metade relativo à micro-região; que o próximo prefeito já anunciou que irá declarar estado de calamidade; que a secretaria de saúde trabalha com recursos insuficientes, sendo deficit mensal de 1,5 milhões; que os valores das contas apresentadas no pedido existem porque os programas foram superdimensionados; que o orçamento nunca foi remanejado pela prefeitura. Acrescenta que os novos tempos e novas demandas estão a exigir uma interpretação mais flexível de forma a proporcionar melhores condições ao trabalhador minimizando as precárias condições, especialmente na quadra de final de ano."

Foi, então, proferida, decisão pela autoridade impetrada em 19.12.2016 com a seguinte conclusão:

"1. DETERMINA-SE QUE O MUNICÍPIO DE MARABÁ, NO PRAZO DE 60(SESSENTA) DIAS: A) ELABORE E IMPLEMENTE O PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA; B) ELABORE E IMPLEMENTE UM PROGRAMA DE COMBATE A INCÊNDIOS; C) ABSTENHA-SE DE MANTER EM SUAS INSTALAÇÕES EXTINTORES DE INCÊNDIO COM VALIDADE VENCIDA; D) ELABORE E IMPLEMENTE O PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO E SAÚDE OCUPACIONAL-PCMSO;E) REALIZE O CONTROLE DE RISCOS QUÍMICOS, BIOLÓGICOS E ERGONÔMICOS; F) REALIZE O GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS DE SAÚDE; G) OFEREÇA, GRATUITAMENTE, OS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL A TODOS OS TRABALHADORES QUE NECESSITEM DO USO DESSES EQUIPAMENTOS; H) ABSTENHA-SE DE MANTER OS DIVERSOS SETORES DO HOSPITAL EM PRECÁRIAS CONDIÇÕES; I) ABSTENHA-SE DE MANTER O SETOR DE LAVANDERIA COM MÁQUINAS VELHAS E FUNCIONANDO PRECARIAMENTE EM INSTALAÇÕES INADEQUADAS E OPERADAS POR TRABALHADORES SEM TREINAMENTO; J) MANTENHA EM FUNCIONAMENTO REFEITÓRIO ADEQUADO, QUE OFEREÇA AS CONDIÇÕES MÍNIMAS DE CONFORTO PARA OS TRABALHADORES; L) REALIZE O CONTROLE DE

RISCO EM PROCEDIMENTOS DE DIAGNÓSTICO POR IMAGEM E ABSTENHA-SE DE MANTER TRABALHADORES LABORANDO NESSA FUNÇÃO SEM EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO, SEM MONITORAMENTO INDIVIDUAL E POR ÁREA PARA OS NÍVEIS DE RADIAÇÃO IONIZANTE; M) REALIZE PERIODICAMENTE AÇÕES QUE VISEM A CAPACITAÇÃO DOS TRABALHADORES; N) MANTENHA OS CILINDROS DE OXIGÊNIO GUARDADOS DE FORMA ADEQUADA, ABSTENDO-SE DE MANTÊ-LOS NOS CORREDORES DO NOSOCÔMICO, E; O) DISPONIBILIZE SEGURANÇA EFETIVA PARA OS TRABALHADORES; TUDO SOB PENA DE MULTA DE R$50 MIL POR DIA EM INFRAÇÃO AO COMANDO DA PRESENTE TUTELA JUDICIAL, EXECUTADA A QUALQUER TEMPO, NOTICIADA A INFRAÇÃO, CARREGANDO O MUNICÍPIO DE MARABÁ CONSIGO O ÔNUS DE COMPROVAR O ADIMPLEMENTO;

2. DETERMINA-SE O BLOQUEIO *ON LINE*, VIA BACENJUD, INTEGRAL, DAS CONTAS BANCÁRIAS JUNTO AO BANCO DO BRASIL, DE NÚMEROS 85.695-9, 85.696-7 E 85.697-5; LEVANTEM-SE OS BLOQUEIOS, COLOCANDO-OS À DISPOSIÇÃO DO JUÍZO, CUJA PRESTAÇÃO DE CONTAS DEVERÁ SE DAR NOS AUTOS;

3. NOMEIA-SE MAURÍCIA MACEDO RAMALHO, BRASILEIRA, ENFERMEIRA, DIRETORA DE MÉDIA E ALTA COMPLEXIDADE DA SECRETARIA DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE MARABÁ, CPF Nº 603.286.062-00, RG Nº 2882435 - SSP(PA), COMO ADMINISTRADORA JUDICIAL, DEVENDO APRESENTAR PLANO EMERGENCIAL DE SERVIÇOS E OBRAS VISANDO O CUMPRIMENTO DA TUTELA DE URGÊNCIA DEFERIDA, NO PRAZO DE 10 DIAS;

4. NOMEIA-SE O PERITO JUDICIAL ROBSON FERREIRA OLIVEIRA, DEVENDO O MESMO ACOMPANHAR O PROCESSO DE APLICAÇÃO DOS VALORES BLOQUEADOS E EMITIR LAUDO PERICIAL SOBRE A PRESTAÇÃO DE CONTAS;

5. APLICA-SE A MULTA DE R$50 MIL AOS MUNICÍPIOS DE PARAUAPEBAS E DE BOM JESUS DO TOCANTINS, PROCEDENDO-SE AO BLOQUEIO *ON LINE*, VIA BACENJUD, DAS CONTAS BANCÁRIAS

> DOS REFERIDOS MUNICÍPIO; LEVANTEM-SE OS BLOQUEIOS, COLOCANDO-OS À DISPOSIÇÃO DO JUÍZO".

É, pois, contra tal decisão que determinou o bloqueio de valores que a Municipalidade impetrante se insurge mediante o *mandamus*.

Passando, então, à análise da pretensão mandamental aduzida, no que tange à tese de incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o presente feito, reiterando o entendimento que expus na decisão liminar deferida, cumpre esclarecer, inicialmente, que o Preclaro STF, no julgamento da Reclamação nº 3.301-1-Piauí, entendeu que o ajuizamento e processamento de ação civil pública movida pelo MPT em face do Estado do Piauí para impor ao poder público a observância de normas de Saúde, Higiene e Segurança do Trabalho não desrespeitava o decidido na ADI 3.395-MC, decisão tese que contou com a seguinte ementa:

> *"CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto."*

A propósito disto, vale gizar que a Corte Excelsa, por sua Súmula 736 já consagrou o entendimento de que "*Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores*."

O Colendo TST, por sua vez, seguindo a esteira da Corte Excelsa, também já decidiu que o MPT pode ajuizar ACP visando o cumprimento de normas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive em favor de servidores públicos estatutários. Neste sentido, foi o decidido no processo TST RR 1218-92.2011.5.23.0008 com a seguinte ementa:

> *"RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONDIÇÕES DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. VÍNCULO JURÍDICO ESTATUTÁRIO. A limitação de competência imposta à Justiça do Trabalho pela decisão do STF na ADI n.º 3395-6 não alcança as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, permanece inabalável a Súmula n.º 736 do STF. Recurso de Revista conhecido e provido".*

A própria SDBI1 do Colendo TST já se manifestou a este respeito, no mesmo sentido acima mencionado, podendo-se citar, como exemplo, o processo RO 187000-19.2008.5.01.0000, cujo acórdão tem a seguinte ementa:

> *"**RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO CONTRA O MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TUTELA ANTECIPADA CONCEDIDA ANTES DA SENTENÇA. EXTENSÃO A TODOS OS SERVIDORES, INCLUSIVE OS ESTATUTÁRIOS. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE DO ATO JUDICIAL IMPUGNADO.** No presente caso, o ato judicial impugnado é a decisão antecipatória dos efeitos da tutela que, em ação civil pública movida pelo Parquet Trabalhista, deferiu pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho em face de ente público para todos os trabalhadores, independente do vínculo jurídico laboral, inclusive aos servidores estatutários. Ato judicial que não se mostra ilegal, abusivo ou teratológico, em face do entendimento manifestado pela Suprema Corte na Rcl. 3.303-PI, no sentido de que não há desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC quando a ação tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. Aplicação da Súmula 736 do STF, incólume mesmo diante da decisão na ADI 3.395-MC. Precedente desta Corte. Aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 142 desta C. Subseção Especializada II."*

Como se vê, a jurisprudência das Cortes acima mencionadas não referenda a tese municipal de ofensa ao artigo 114, I, da CF, muito menos às leis que, no seu âmbito, instituíram o regime jurídico estatutário.

Neste particular, então, o mandado de segurança afigura-se insubsistente.

Por outro lado, não é verdade que a autoridade impetrada tenha desrespeitado o contraditório e a ampla defesa ao proferir a decisão impugnada, pois, conforme já se viu, a tutela de urgência não foi deferida até que a Municipalidade tivesse apresentado defesa e tivesse tido todos os seus argumentos expendidos, tendo também, a decisão impugnada pelo *mandamus*, sido precedida da oitiva de várias entidades e pessoas, além de inspeção judicial, quando, só então, a autoridade impetrada houve por bem deferir as medidas acima referidas, não antes de dar à Municipalidade sucessivos prazos para que sanasse espontaneamente as irregularidades encontradas, sendo que, mesmo depois de deferida a tutela de urgência, ainda foram renovados prazos para a impetrante cumprir o determinado, sem grandes êxitos, não restando ao magistrado impetrado, senão a ordem de bloqueio ora questionada.

Neste particular, é importante frisar o disposto no artigo 297 do CPC, segundo o qual "O juiz poderá determinar as medidas que considerar adequadas para efetivação da tutela provisória".

Com relação à alegação de ilegalidade do bloqueio, sequestro e ulterior uso dos valores bloqueados para a implementação das medidas de melhoria nas condições do Hospital Municipal de Marabá, não se descura que a execução de quantia certa devida pela Fazenda Pública Estadual deve, em princípio, observar o regramento específico, a saber, aquele previsto no artigo 100 da CF que impõe a expedição de precatório ou requisição de pequeno valor, sendo também de se preservarem os princípios orçamentários previstos nos artigos 167 e 168 da CF e de assegurar o princípio da separação dos poderes, normas todas que, em seu conjunto, estabelecem, em regra, a impossibilidade de se bloquear e sequestrar verba pública, a não ser que descumprida a ordem cronológica do pagamento dos precatórios.

Não se pode, entretanto, perder de vista que, a própria Carta Magna também prevê, em seu artigo 6º, a saúde, o trabalho e a segurança como direitos sociais, ao mesmo tempo em que, em seu artigo 7º, XXII, prevê que os trabalhadores têm direito à "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*", tudo dentro da baliza máxima adotada pelo constituinte, em seu artigo 1º, III, da dignidade da pessoa humana como fundamento desta República.

Ora, no presente caso, embora o impetrante questione a competência desta Justiça para apreciar o feito e a legalidade do bloqueio e sequestro de valores, não questiona o cerne das medidas de fundo determinadas pela autoridade impetrada, referentes às graves condições de trabalho impostas no Hospital Municipal de Marabá, em relação ao qual os relatos dão conta que as instalações hospitalares estão tão precárias que, além de expor os servidores a graves riscos, estão levando usuários a óbito.

Tratando-se, pois, de servidores públicos, é ônus do Município impetrante cumprir o disposto no artigo 7º, XXII, da CF, garantindo condições seguranças e dignas de trabalho aos profissionais de saúde, o que ele não está logrando fazer, razão pela qual foram determinadas as medidas de urgência constantes da decisão impugnada.

Além disso, não estando o Hospital em questão em condições sequer de propiciar condições dignas aos seus servidores, tal circunstância termina, por via oblíqua, se refletindo no atendimento prestado à população, comprometendo o cumprimento, pela impetrante, do dever de garantir saúde pública aos seus cidadãos. Neste sentido, a presente ação, embora tenha como destinatários imediatos, os servidores do hospital em apreço, também termina, por via obliqua tratando de assunto do interesse de toda a coletividade.

Havendo, então, um relativo conflito de normas constitucionais no caso concreto e considerando, ainda, o quadro dramático delineado nos autos, em um juízo de ponderação, entendo que, neste caso, deve-se considerar o caráter premente dos riscos envolvidos e das soluções necessárias para combatê-los que não podem esperar o andamento normal de um processo trabalhista, aguardando o seu trânsito em julgado e o início de uma execução normal, nos moldes previstos na CLT. Assim, penso ser o caso de, excepcionalmente, privilegiarem-se as medidas tendentes a efetivar o princípio da dignidade humana, representada, no caso dos autos, pelo bloqueio e sequestro de valores em contas da Municipalidade para

custear as medidas de urgências destinadas a garantir a segurança dos servidores do impetrante e, por via de consequência, de toda a coletividade que faz uso do Hospital Municipal de Marabá.

Repita-se que se trata de autorização excepcional que não desconsidera a regra geral da impossibilidade de bloqueio e sequestro de verbas públicas, mas apenas privilegia o bem estar do ser humano, dentro do contexto mais moderno do Direito Constitucional que não encara mais os princípios como meros vetores de interpretação, mas que lhes confere indiscutível poder deôntico.

Além disso, também não vislumbro ilegalidade na expedição de alvarás para pagamento de fornecedores e servidores, já que tais medidas estão no bojo das necessárias para dar concretude à tutela de emergência deferida, estando sendo realizada através de plano emergencial de obras executado mediante relatórios minudentes, nos quais não se vislumbra uma ilegalidade manifesta.

Desta feita, mesmo em face do disposto nos artigos 2º, 100, §3º, e 160 da CF; 87 da ADCT; 2º-B, da Lei nº 9.494/97, entendo que a decisão impugnada não se afigura ilegal ou abusiva, mas resulta de uma situação excepcional de crise criada pelo próprio impetrante, encontrando respaldo no disposto nos artigos 1º, III; 6º, 7º, XXII, da CF.

Em face disso, denego a segurança postulada, porque não evidenciado o direito líquido e certo defendido, pelas razões acima mencionadas.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, admito o mandado de segurança; no mérito, denego a ordem; custas pelo impetrante, no valor de R$100.000,00, calculadas sobre o valor da causa indicado na inicial, de cujo pagamento é isento por disposição legal; tudo conforme a fundamentação.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR UNANIMIDADE, EM ADMITIR O MANDADO DE SEGURANÇA; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXCELENTÍSSIMOS DESEMBARGADORES DOUTORES LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO E MARY ANNE ACATAUASSU CAMELIER MEDRADO, EM DENEGAR A ORDEM E FIXAR CUSTAS PELO IMPETRANTE, NO VALOR DE R$100.000,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CAUSA INDICADO NA INICIAL, DE CUJO PAGAMENTO É ISENTO POR DISPOSIÇÃO LEGAL; TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Seção Especializada II do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 24 de abril de 2017. (Publicado em 04/05/2017)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

****

I - ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. II - EMPREGADA GESTANTE. DESCONHECIMENTO PELO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PERÍODO ESTABILITÁRIO DA GESTANTE.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000160-89.2016.5.08.0107 (PJE)
RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

RECORRENTES: **KELLY CRISTINA ALVES DOS SANTOS**
Adv.(a): Etenar Rodrigues da Silva
SIDEPAR - SIDERÚRGICA DO PARÁ S/A
Adv.(a): Alessio Francisco de Souza Salame

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. A prova testemunhal comprovou que a reclamante sofreu agressões de ordem moral por parte de sua superior hierárquica, em especial xingamentos e palavras de baixo calão utilizadas para se referir aos seus subordinados. E, sem dúvida, a conduta da reclamada, na figura de sua funcionária, foi capaz de ferir a honra e a dignidade da reclamante, pelo que deve ser devidamente indenizada pela ofensa sofrida.
II - EMPREGADA GESTANTE. DESCONHECIMENTO PELO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PERÍODO ESTABILITÁRIO DA GESTANTE. A estabilidade ao emprego conferida à empregada gestante decorre de norma de ordem pública, que visa a proteger não somente a empregada gestante, mas, também, o nascituro (CF, art. 7º, XVIII e art. 10, II, b, do ADCT), sendo assegurada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade. Exaurido o período da estabilidade é devido o pagamento de indenização substitutiva.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 1ª Vara do Trabalho de Marabá**, em que são partes, como recorrentes, **KELLY CRISTINA ALVES DOS SANTOS E SIDEPAR - SIDERÚRGICA DO PARÁ S/A,** e, como recorridos**, OS MESMOS.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do recurso da reclamante e da reclamada, porque, em ambos, foram preenchidos todos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

II. 1 - Recurso da Reclamada

a) Indenização por danos morais por prática de assédio moral

Insurge-se contra a r. sentença de 1º grau que condenou a recorrente ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 50.000,00 por prática de assédio moral.

Afirma que não houve qualquer conduta em desrespeito a honra e dignidade da recorrida, havendo tão somente relação de subordinação entre a recorrida e sua supervisora hierárquica, Sra. Iracema, podendo haver cobranças típicas da relação de subordinação, não ultrapassando os limites da normalidade, tampouco ferindo a honra e imagem da recorrida.

Também diz que a recorrida e a Sra. Iracema são amigas pessoais desde janeiro de 2009, uma frequenta a casa da outra, ajuda com filhos, troca ideias, elabora festas e eventos e que sua intenção era perquirir enriquecimento ilícito.

Sem razão.

Inicialmente, ressalto que o assédio moral está ligado ao tema meio ambiente do trabalho, razão pela qual, nos termos do art. 7º, XXII, da CF/88, e art. 157, da CLT, entendo que o ônus de provar que o ambiente laboral estaria livre de práticas assediadoras era da reclamada, do qual entendo que não se desvencilhou a contento.

O assédio moral no trabalho é configurado por um comportamento abusivo, que, em razão de sua repetição, acaba ameaçando a integridade física e/ou psíquica do trabalhador, transformando o ambiente de trabalho hostil e insuportável.

No caso dos autos, considero que restou provado que a Sra. Iracema, chefa da autora, assediava moralmente seus subordinados, inclusive a reclamante, conforme prova testemunhal.

O depoimento da testemunha arrolada pela reclamante, Sr. Maxasaell da Silva, que trabalhou no mesmo setor da autora, confirmou o assédio moral praticado pela Sra. Iracema, que tinha hábitos de tratar com falta de educação e desprezo os funcionários da reclamada. Disse ter presenciado a Sra. Iracema xingando funcionários com os seguintes dizeres "piriguete", "vagabunda", "desgraçada" e "seu/sua babaca", inclusive afirma ter visto a Sra. Iracema se reportando dessa forma à reclamante.

O mesmo se confirma pelo depoimento de duas testemunhas arroladas nos autos do Processo nº 0000412-92.2016.5.08.0107, acolhido como prova emprestada, conforme depoimento do Sr. Mauro Veilson Assunção e Kelly Cristina dos Santos, que afirmaram terem presenciado a Sra. Iracema chamando à autora naquele processo de "babaca", "piriguete" e "irresponsável" pelas costas.

As testemunhas também deixam claro que o fato era de conhecimento da Sra. Juliana, preposta da reclamada, e chefa da Sra. Iracema, mas que nenhuma providência foi tomada por serem irmãs.

Portanto, reputo que a conduta da reclamada, na figura de sua funcionária, foi, sem dúvida, capaz de ferir a honra e a dignidade da reclamante, devendo a reclamante ser indenizada pela ofensa sofrida, pelo que mantenho a decisão que deferiu a indenização por danos morais, com amparo nos artigos 932, III, 927 e 186, do CC.

Nego provimento.

b) Indenização substitutiva do período estabilitário da gestante

Ao argumento de que desconhecia o estado gravídico da reclamante no momento em que ocorreu a ruptura contratual e que a demissão ocorreu no exercício regular do direito que a empresa tem de demitir quem bem entender, pretende a exclusão da indenização decorrente da estabilidade gestacional.

Afirma que a recorrida incitou sua rescisão sabendo que contaria com a estabilidade acaso manejasse ação perante o judiciário e que tudo foi de caso pensado, tendo agido com extrema má-fé.

Razão não lhe assiste.

A estabilidade ao emprego conferida è empregada gestante decorre de norma de ordem pública, que visa a proteger não somente a empregada gestante, mas, também, o nascituro (CF, art. 7º, XVIII e art. 10, II, b, do ADCT), sendo assegurada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A doutrina e a jurisprudência já consagraram que o reconhecimento da estabilidade não está relacionado com a ciência da gravidez pelo empregador ou mesmo pela empregada, inclusive estendendo a proteção nos contratos por prazo determinado, conforme súmula 244 do C. TST.

Incontroverso que a autora encontrava-se grávida no momento de sua demissão que ocorreu no dia 04.07.2015, conforme ultrassonografia obstétrica embrionária datada de 04.08.2015 (ID 267dbc1), com gestação aproximada de 8 semanas e 3 dias, o que já é o suficiente para o direito à indenização substitutiva, considerando já ter exaurido o período da estabilidade.

Portanto, mantenho a r. sentença de origem, inclusive quanto aos valores, por ausência de impugnação específica.

Nego provimento.

II. 2 - Recurso da Reclamante

a) Majoração do valor da indenização por danos morais

A reclamante pretende a majoração do valor da indenização por danos morais, afirmando que o valor arbitrado não atende o caráter pedagógico da reparação, tendo em vista o potencial da empresa e a ofensa por ela experimentada.

Afirma ter sofrido humilhação, exposição, constrangimento e situação vexatória quando era ridicularizada perante seus colegas de trabalho.

Decido.

A respeito do valor da indenização, à falta de critério legal, entendo que deva ficar ao prudente critério do julgador, porém baseando-se em dois elementos: a) a gravidade da lesão e b) que o valor da indenização seja suficiente para desestimular o ofensor de reincidir na conduta.

No presente caso, considero o valor arbitrado pelo juízo recorrido, de R$ 50.000,00, razoável e justo, pois proporcional ao dano experimentado pela autora, bem como atento à capacidade econômica da reclamada, atendendo a finalidade de minorar o sofrimento da reclamante e conferindo o necessário caráter pedagógico, sem implicar em enriquecimento indevido.

Portanto, nada a reformar.

b) Intervalo intrajornada

Insurge-se contra a r. sentença de 1º grau que julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras pela não concessão regular do intervalo intrajornada.

Afirma que os cartões de ponto foram "fabricados" pela empresa e sequer contém a assinatura da reclamante, de modo que não servem para o fim desejado.

Razão não lhe assiste.

A própria reclamante confessou em depoimento que batia ponto e confirmou os horários lançados quanto aos dias trabalhados, horários de início e fim do expediente, apenas declarou não concordar com o tempo destinado ao intervalo intrajornada na medida em que disse gozar em torno de 30 a 40 minutos. Portanto, descabida a tese recursal de que os cartões de ponto teriam sido "fabricados" pela empresa, pois a própria autora confirmou a existência e veracidade do documento.

Quanto ao intervalo intrajornada em si, não houve prova ou indícios de que o intervalo não era integralmente concedido, inclusive a única testemunha trazida pela autora nada mencionou sobre o tempo de descanso.

Ressalto, ainda, o depoimento contraditório prestado pela recorrente com o contido na petição inicial, pois na peça de ingresso afirmou nunca ter usufruído do intervalo de uma hora, sendo destinado apenas de 15 a 20 minutos, no máximo, para realizar sua refeição, ao passo que em juízo disse gozar intervalo de 30 a 40 minutos, o que denota a fragilidade da tese autoral.

Portanto, no presente caso, houve pré-assinalação do período de intervalo nos cartões de ponto, em atenção ao que determina o §2º, do art. 74, da CLT, e, na ausência de prova de concessão irregular, presumo que o mesmo era regularmente usufruído pela autora, pelo que não há nada a reformar.

Nego provimento.

c) Tempo à disposição

Requer a reforma da sentença para incluir o tempo despendido no aguardo da condução fornecida pela empresa como tempo à disposição do empregador, nos moldes do art. 4º, da CLT.

Alega que ao fornecer transporte aos empregados, cabe ao empregador adequar os horários ao fim da jornada dos trabalhadores, para que possam efetivamente precisar o horário de retorno à sua residência.

Não tem direito.

Sobre o tempo de deslocamento, dispõe o §2º, do art. 58, da CLT, que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Consoante depoimento pessoal da própria recorrente, dentro de Marabá até o km6 existe transporte público regular e a ausência de transporte público é somente no trecho entre o km6 e a sede da reclamada, cuja distância é de aproximadamente 2km. Disse ainda a depoente que após o batimento do ponto ao final da jornada permanecia aguardando o transporte da empresa por volta de 15 a 30 minutos para iniciar a viagem de retorno. Inclusive afirmou que na época do pacto, existiam algumas linhas em horários limitados que faziam transporte público regular entre o km 6 e o local de trabalho e que tais horários dos citados ônibus públicos coincidiam com os horários de início e fim de expediente da reclamada e de outras empresas.

Portanto, como se pode inferir, aqui neste caso, a concessão de transporte por parte da reclamada foi mero benefício concedido aos trabalhadores que poderiam fazer uso de transporte público regular se assim o desejassem e até mesmo realizar o deslocamento a pé, considerando a proximidade do km 6 até o local de trabalho.

Desta forma, não tem direito à recorrente de incluir na jornada de trabalho o tempo em que gastava ao final da jornada aguardando a condução fornecida pela empresa, na medida em que havendo transporte público regular até o local de trabalho não há que se falar em horas *in itinere* nem tempo à disposição.

Nego provimento.

d) Dano existencial

Afirma que ficava impedida de usufruir do seu descanso semanal, pois permanecia sob pressão psicológica de sua supervisora e a qualquer momento poderia receber ligação para retornar ao trabalho, o que lhe impedia de viajar ou fazer qualquer outra programação com sua família.

Pretende o pagamento de indenização por dano existencial, em razão de não ter hora para "viver" sua vida, pois vivia praticamente em cumprimento de pena em regime semiaberto por imposição da recorrida.

Analiso.

Em que pese tenha sido vítima de assédio moral por parte da Sra. Iracema, não houve notícias, sequer indícios, de que tenha havido qualquer prejuízo ou restrição ao gozo dos fins de semana, bem como existência de trabalho em regime de sobreaviso.

Por esta razão, mantenho a decisão de origem no particular, que julgou improcedente o pedido de condenação ao pagamento de indenização por danos existenciais.

Nada a reformar.

e) Indenização por dano material

Por fim, pretende a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano material decorrente dos gastos que teve com a contratação de advogado, com amparo no princípio da reparação integral do dano e artigos 389, 402 e 404, do CC.

Requer seja a recorrida condenada a indenizar o reclamante no percentual de 15% sobre o valor da condenação.

Aqui a recorrente tem razão.

É princípio basilar de responsabilidade civil o princípio da *restituio in integrum*, ou seja, aquele que comete ato ilícito, como o empregador que se furta em pagar os direitos trabalhistas, deve ressarcir a vítima do dano de maneira integral.

Nesse passo, se a reclamante sofreu dano ao ter que contratar advogado para concretizar seus direitos trabalhistas, que deveriam ter sido cumpridos durante o contrato, o correto é que venha a ser indenizada em razão do prejuízo sofrido.

Observo, ainda, que a parcela em questão corresponde à indenização destinada ao autor para custear as despesas que teve com a contratação do causídico. Não se trata, pois, de honorários de sucumbência.

Desta forma, está ligada às normas de direito material, sob o prisma da responsabilidade civil, e não de honorários processuais, o que desautorizaria a aplicação do art. 14 da lei nº 5.584/70, bem como da súmula 26 deste Regional.

Inclusive recentemente o Pleno deste E. Regional, em decisão unânime, firmou entendimento no sentido de que o empregador que descumpre a legislação violando direito e levando o 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 artigos 186, 187 e 927 do Código Civil.

Assim, reformo a decisão originária para deferir o pedido em epígrafe, no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, conforme postulado na inicial, esclarecendo que a parcela em comento deve ser paga diretamente ao reclamante, sem a incidência de novos honorários advocatícios sobre a mesma.

Ante todo o exposto, conheço dos recursos ordinários da reclamante e da reclamada e, no mérito, nego provimento ao apelo da reclamada e dou parcial provimento ao da reclamante, apenas para deferir o pedido de indenização por dano material no percentual de 15% sobre o valor da condenação, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas pela reclamada, majoradas para o importe de R$ 1.900,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R$ 95.000,00.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA E, NO

MÉRITO, NEGAR PROVIMENTO AO APELO DA RECLAMADA E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DA RECLAMANTE, APENAS PARA DEFERIR O PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL NO PERCENTUAL DE 15% SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELA RECLAMADA, MAJORADAS PARA O IMPORTE DE R$ 1.900,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, ORA ARBITRADO EM R$ 95.000,00.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 04 de agosto de 2017. (Publicado em 09/08/2017)

Desembargador do Trabalho Marcus Losada - Relator.

****

I - ASSOCIAÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA PARA REPRESENTAR OS ASSOCIADOS EM AÇÃO COLETIVA QUE TENHA POR OBJETO MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. SÚMULA 56 DO TRT8. II - AÇÃO COLETIVA AJUIZADA POR ASSOCIAÇÃO. NECESSIDADE DE INDICAÇÃO DOS ASSOCIADOS QUE ESTÃO SENDO REPRESENTADOS. TESE FIRMADA COM REPERCUSSÃO GERAL PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CUMPRIMENTO OBRIGATÓRIO.

PROCESSO nº 0000570-24.2014.5.08.0009 (RO)
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

RECORRENTES: **ASSOCIAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DO BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A**
Advogado: Dr. Márcio Pinto Martins Tuma (OAB/PA 12.422) e outros, ID. 1584852 - Pág. 1
E
BANCO DO ESTADO DO PARÁ S/A
Advogada: Dra. Sandra Zampeogno da Silveira (OAB/PA 13.405) e outros, ID. 22ba1b5 - Pág. 1/2 e ID. 23ab4e3 - Pág. 1

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - <u>ASSOCIAÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA PARA REPRESENTAR OS ASSOCIADOS EM AÇÃO COLETIVA QUE TENHA POR OBJETO MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. SÚMULA 56 DO TRT8</u>. A questão da legitimidade ativa das

associações para representar seus associados em demandas coletivas é objeto da Súmula 56 do TRT8, que possui o seguinte teor: Súmula 56 do TRT8 - "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". Como a reclamação trabalhista em questão abrange matéria cujo pleito não foi autorizado em assembleia geral, reconheço a ilegitimidade ativa da associação reclamante, nos exatos termos da Súmula 56 do TRT8.

II - <u>AÇÃO COLETIVA AJUIZADA POR ASSOCIAÇÃO. NECESSIDADE DE INDICAÇÃO DOS ASSOCIADOS QUE ESTÃO SENDO REPRESENTADOS. TESE FIRMADA COM REPERCUSSÃO GERAL PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. CUMPRIMENTO OBRIGATÓRIO</u>. O entendimento firmado com repercussão geral pelo Excelso Supremo Tribunal Federal foi o de que é indispensável que as associações indiquem o nome dos associados que estão sendo representados nas ações coletivas por elas ajuizadas (Teses 82 e 499). Referido entendimento é vinculante e deve ser observado nos processos com a mesma discussão, inclusive em decorrência do disposto no art. 489, § 1º, VI, do CPC/2015. No caso dos autos, a associação reclamante não nominou os associados que deseja representar, sendo que na ata da assembleia geral também não consta o nome dos associados que estiveram presentes na reunião em questão (ID. 1584852 - Pág. 17/18), situações que impedem o exame do mérito da demanda, pois ausente pressuposto para constituição e desenvolvimento válido e regular do processo.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **Meritíssima Nona Vara do Trabalho de Belém(PA)**, em que são partes,

como recorrentes e recorridos, **Associação dos Funcionários do Banco do Estado do Pará S/A** e **Banco do Estado do Pará S/A**.

OMISSIS.

Fundamentação

Conhecimento.

Conheço dos recursos, eis que adequados, tempestivos (ID. 66511A3, ID. F37245e e ID. d5f30d3), subscritos por advogados regularmente habilitados nos autos (ID. 1584852; ID. 22ba1b5 e ID. 23ab4e3) e o preparo está em ordem (ID. 6Eac3b3 e ID. d72adf5), sendo que as custas fixadas ficaram ao encargo da instituição bancária reclamada.

Preliminares.

Da "CARÊNCIA DA AÇÃO - ILEGITIMIDADE DA ASSOCIAÇÃO PARA DEFESA JUDICIAL DOS TRABALHADORES - LEGITIMIDADE PRIVATIVA DO SINDICATO - ART. 8º, INCISOS II E III, DA CF". Da "CARÊNCIA DA AÇÃO - ILEGITIMIDADE ATIVA DA ASSOCIAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DOS ASSOCIADOS (ART, 5º, INCISO XXI, DA CF) E NÃO ATENDIMENTO DAS EXIGÊNCIAS ESTATUTÁRIAS (ART. 60 DO CC) - ASSEMBLEIA GERAL INVÁLIDA". Da "CARÊNCIA DA AÇÃO - FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL - INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL - DEMANDA INDIVIDUAL".

Sob os títulos em destaque, o banco reclamado alega que a associação reclamante **não possui legitimidade ativa**, porque cabe privativamente aos sindicatos agir como substituto processual dos trabalhadores associados e porque a ata da assembleia geral que autorizou o ajuizamento da ação coletiva não registrou o nome dos associados que teriam a autorizado, o que acarreta a invalidade da reunião em destaque. Sustenta também que há falta de interesse processual por inadequação da via eleita, uma vez que os direitos tutelados possuem natureza heterogênea, não podendo ser objeto de demanda coletiva.

Examinemos a matéria para propor uma decisão.

A questão da legitimidade ativa das associações para representar seus associados em demandas coletivas, como é o caso dos autos, foi objeto da Súmula 56 do TRT8, que possui o seguinte teor:

> Súmula 56 do TRT8 - "**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".

Logo, o entendimento firmado no âmbito deste E. Regional foi o de que as associações possuem legitimidade ativa para representar seus associados em causas

que tenham por objeto matéria de direito coletivo e/ou transindividual, sendo exigido para tanto autorização expressa individual ou por deliberação em assembleia geral.

No presente caso, a associação reclamante juntou ata da assembleia geral onde foi autorizado o ajuizamento de reclamação trabalhista visando ao "pagamento da 7ª e 8ª horas como extras para os cargos técnicos e de assessoramento que laboram na jornada de oito horas diárias com o pagamento de parcelas vencidas e vincendas" (ID. 1584852 - Pág. 17).

Consta do rol de pedidos da petição inicial o seguinte:

> "Por todo o exposto, e por ser medida de lídima justiça, vêm os Autores requerer que V. Exa. se digne em:
> e) Declarar que é de 6h/dia a jornada legal dos empregados ocupantes da comissão delineada no item 1.1 da causa de pedir;
> f) Condenar o Banco Reclamado ao pagamento da 7ª e 8ª horas por dia efetivamente trabalhado em favor dos associados da Autora exercentes da comissão delineada no item 1.1 da causa de pedir, em parcelas vencidas nos últimos 5 (cinco) anos, com a devida integração nas demais verbas salariais, é saber, no 13° Salário, Férias + 1/3, FGTS e Repouso Semanal Remunerado (RSR) - neste último reflexo, considerados os sábados, conforme previsão em norma coletiva;
> g) Condenar o Demandado ao pagamento de horas extras em parcelas vincendas, a partir do aforamento da presente ação, com os mesmos reflexos e parâmetros antes mencionados, enquanto os empregados delineados no item 1.1 da causa de pedir permanecerem em labor extraordinário (após a sexta hora trabalhada), sem prejuízo da percepção integral da gratificação de função que é devida em razão da maior especialidade técnica da comissão;
> h) Condenar a Reclamada a se abster de exigir sobrelabor (após a sexta hora trabalhada) dos empregados delineados no item 1.1 da causa de pedir que, livremente e a qualquer tempo, manifestarem interesse em percorrer tão somente a jornada legal de 6h/dia, garantindo aos mesmos a percepção integral da gratificação de função devida em razão da maior especialidade técnica da comissão" (ID. 1693316 - Pág. 18/19).

Ante o acima transcrito, penso que a presente reclamação trabalhista excedeu os limites autorizados em assembleia geral, pois na ata da citada reunião não constou qualquer autorização para o ajuizamento de ação pretendendo a condenação da instituição bancária reclamada a se abster de exigir trabalho em sobrejornada após a sexta hora diária.

Pedir o pagamento de horas extras é bem diferente de pedir a abstenção da prática de trabalho em jornada extra, até porque o trabalho extraordinário devidamente remunerado após a sexta hora diária pode ser do interesse dos associados.

Esse é um dos temas que envolve a questão relacionada com a legitimidade.

Além dessa questão que já compromete a ilegitimidade ativa da associação reclamante, entendo que a reclamação trabalhista também carece de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo. Explico.

Em sede de repercussão geral, o Excelso Supremo Tribunal Federal firmou as seguintes teses abaixo transcritas[1]:

> Tema 82 "I - A previsão estatutária genérica não é suficiente para legitimar a atuação, em Juízo, de associações na defesa de direitos dos filiados, sendo indispensável autorização expressa, ainda que deliberada em assembleia, nos termos do artigo 5º, inciso XXI, da Constituição Federal;
>
> **II - As balizas subjetivas do título judicial, formalizado em ação proposta por associação, são definidas pela representação no processo de conhecimento, limitada a execução aos associados apontados na inicial**".
>
> Tema 499 - "A eficácia subjetiva da coisa julgada formada a partir de ação coletiva, de rito ordinário, ajuizada por associação civil na defesa de interesses dos associados, **somente alcança os filiados, residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador, que o fossem em momento anterior ou até a data da propositura da demanda, constantes da relação jurídica juntada à inicial do processo de conhecimento**".

Das teses com repercussão geral acima destacadas, conclui-se que é necessário que a associação indique na petição inicial quais os associados que estão sendo representados no processo, pois é somente em relação a eles que a execução poderá ocorrer.

Nesse sentido, é importante transcrever trecho do voto vencedor proferido pelo Min. Marco Aurélio Mello no RE612.043/PR, *leading case* do tema 499, onde a questão da necessidade das associações indicarem o nome dos associados representados nas ações coletivas foi muito bem explicada e detalhada[2]:

> "Cumpre assentar as balizas subjetivas e objetivas do caso concreto visando a delimitação da controvérsia submetida ao crivo do Supremo. Determinada Associação propôs ação coletiva, sob o rito ordinário, contra a União, objetivando a repetição de valores descontados a título de imposto de renda de servidores, incidente sobre férias não usufruídas por necessidade do serviço.
>
> (...)
>
> Consoante consignado quando da admissão da repercussão geral da matéria, cumpre definir o momento adequado de exigir-se a comprovação de filiação daqueles representados pela Associação, para fins de execução de sentença proferida em ação coletiva.
>
> Ressalto a proximidade da lide com aquela dirimida pelo Pleno, em 14 de maio de 2014, no extraordinário de nº

573.232/SC, também submetido ao regime da repercussão geral, cujo acórdão foi por mim redigido. Naquele caso, terceiros, que não tinham anuído à propositura de determinada demanda por certa associação, buscavam executar o título executivo surgido. Na oportunidade, considerado o artigo 5º, inciso XXI, da Constituição Federal, o Tribunal proclamou a indispensabilidade de prévia e específica autorização dos associados para ajuizamento de ação, por associação civil, a envolver interesses destes, sendo insuficiente a constatação de previsão genérica no estatuto. Embora a controvérsia, na medida em que admitida a repercussão geral, estivesse limitada, naquela ocasião, à necessidade de autorização expressa dos associados, acabou-se por avançar, em decorrência da óptica veiculada, no tema em discussão neste processo. **Ficou assentado, então, entendimento segundo o qual a extensão subjetiva do título executivo formado alcança somente os associados representados no ato de formalização do processo de conhecimento, presentes a autorização expressa conferida à entidade e a lista contendo o rol de nomes anexada à inicial**.

(...)

Sustento, no tocante à questão debatida, as mesmas razões que perfilhei no julgamento do precedente. Faz-se em jogo definir se é legítima a adoção de marco temporal relativamente à filiação de associado para efeito da execução de sentença proferida em ação coletiva de rito ordinário. Em síntese, cabe esclarecer se filiados em momento posterior ao da formalização do processo do conhecimento e que, por esse motivo, não constaram da relação de nomes anexada à inicial da demanda, tendo em vista o artigo 2º-A da Lei nº 9.494/1997, são alcançados e beneficiados pela eficácia da coisa julgada.

É válida a delimitação temporal. **Diversamente da regência alusiva a sindicato, observados os artigos 5º, inciso LXX, e 8º, inciso III, da Lei Maior, no que se verifica verdadeiro caso de substituição processual, o artigo 5º, inciso XXI, nela contido, concernente às associações, encerra situação de representação processual a exigir, para efeito da atuação judicial da entidade, autorização expressa e específica dos membros, os associados, presente situação próxima à de outorga de mandato, não fosse a possibilidade de concessão da referida anuência em assembleia geral**.

(...)

Ante o conteúdo da Constituição Federal, autorização expressa pressupõe associados identificados, com rol determinado, aptos à deliberação. Nessa situação, a associação, além de não atuar em nome próprio, persegue o reconhecimento de interesses dos filiados, decorrendo daí a necessidade da colheita de autorização expressa de cada qual, de forma individual, ou mediante assembleia geral designada para esse fim, considerada a maioria formada. Esse foi o entendimento adotado pelo Pleno no julgamento da ação originária nº 152/RS, relator o ministro Carlos Velloso, acórdão publicado no Diário da Justiça de 15 de setembro de 1999, e pela Segunda Turma, no extraordinário há pouco mencionado. A especificidade da autorização deve ser compreendida sob o ângulo do tema, no que individualizado o interesse a ser buscado, e da vontade, mesmo que em assembleia geral. Em qualquer caso, antecedendo a propositura da demanda.

Qual o motivo? Segundo fiz ver no julgamento do recurso extraordinário nº 573.232/SC, a enumeração dos associados até o momento imediatamente anterior ao do ajuizamento se presta à observância do princípio do devido processo legal, inclusive sob o enfoque da razoabilidade. Por meio dela, presente a relação nominal, é que se viabiliza o direito de defesa, o contraditório e a ampla defesa.

(...)

Uma vez confirmada, naquela assentada, a exigência de autorização específica dos associados para a formalização da demanda, decorre, ante a lógica, a oportunidade da comprovação da filiação até aquele momento. A condição de filiado é pressuposto do ato de anuir com a submissão da controvérsia ao Judiciário.

(...)

Em Direito, os fins não justificam os meios. Descabe potencializar a prática judiciária, tendo em vista a possível repetição de casos versando a mesma matéria, para buscar respaldar o alargamento da eficácia subjetiva da coisa julgada formada. Essa não é a solução adequada, considerado o efeito multiplicador, uma vez previstos, na legislação ordinária, mecanismos de resolução de casos repetitivos. O Estado Democrático de Direito é, antes de mais nada, liberdade, mas liberdade materializada mediante a estrita observância do devido processo legal.

A problemática da eficácia territorial do pronunciamento judicial é resolvida a partir da jurisdição do órgão julgador, isso em se tratando de ação plúrima submetida ao rito ordinário. Esse

> mesmo enfoque seria observado se ajuizada a ação, diretamente, pelos próprios beneficiários do direito, não havendo tratamento diverso atuando a associação como representante.
> Conheço e desprovejo o extraordinário, declarando a constitucionalidade do artigo 2º-A da Lei nº 9.494/1997.
> Proponho a seguinte tese: a eficácia subjetiva da coisa julgada formada a partir de ação coletiva, de rito ordinário, ajuizada por associação civil na defesa de interesses dos associados, somente alcança os filiados, residentes no âmbito da jurisdição do órgão julgador, que o sejam em momento anterior ou até a data da propositura da demanda, constantes de relação juntada à inicial do processo de conhecimento.
> É como voto".

Ante o acima detalhado, **resta claro que o entendimento firmado com repercussão geral pelo Excelso Supremo Tribunal Federal foi o de que é indispensável que as associações indiquem o nome dos associados que estão sendo representados nas ações coletivas por elas ajuizadas**. Referido entendimento é vinculante e deve ser observado nos processos com a mesma discussão, inclusive em decorrência do disposto no art. 489, § 1º, VI, do CPC/2015.

No caso dos autos, **a associação reclamante não nominou os associados que deseja representar, sendo que na ata da assembleia geral analisada também não consta o nome dos associados que estiveram presentes na reunião em questão** (ID. 1584852 - Pág. 17/18), situações que impedem o exame do mérito da demanda, pois ausente pressuposto para constituição e desenvolvimento válido e regular do processo.

Por tais fundamentos, **acolho a preliminar e extingo o processo sem resolução do mérito por ilegitimidade ativa da Associação dos Funcionários do Banco do Estado do Pará S/A e por ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo**, nos exatos termos do art. 485, IV e VI, do CPC/2015.

Ficam, por conseguinte, prejudicadas as análises das demais matérias tratadas no recurso do banco reclamado e o exame do recurso da associação reclamante.

Ficam, por conseguinte, prejudicadas as análises das demais matérias tratadas no recurso do banco reclamado e o exame do recurso da associação reclamante.

Da justiça gratuita.

Apesar da Associação dos Funcionários do Banco do Estado do Pará S/A alegar que lhe foram concedidos os benefícios da justiça gratuita, não encontrei no processo qualquer decisão nesse sentido.

Em situações análogas, defendi o entendimento de que um ente coletivo, ainda que atuando na condição de representante processual, somente faz jus aos benefícios da justiça gratuita caso apresente prova material de insuficiência de recursos.

No caso dos autos, a associação reclamante não demonstrou insuficiência de recursos e, ante a inexistência de decisão concedendo-lhe os benefícios da justiça gratuita, ela deverá arcar com o pagamento das custas do processo, nos exatos termos do art. 789-A, § 1º, da CLT.

<u>Do prequestionamento.</u>

Diante do que foi decidido e da tese aqui adotada, considero prequestionada a matéria discutida, 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.

Conclusão

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso; acolho a arguição suscitada pelo banco reclamado e extingo o processo sem resolução do mérito por ilegitimidade ativa da associação reclamante e por ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, nos exatos termos do art. 485, IV e VI, do CPC/2015. Considero prequestionada a matéria, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pela associação reclamante no importe de R$600,00 (seiscentos reais), calculadas sobre valor dado a causa de R$30.000,00 (trinta mil reais).

Acórdão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do recurso; por maioria, vencido o Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, acolher a arguição suscitada pelo banco reclamado e extinguir o processo sem resolução do mérito por ilegitimidade ativa da associação reclamante e por ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, nos exatos termos do art. 485, IV e VI, do CPC/2015; considerar prequestionada a matéria, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST. Tudo de acordo com a fundamentação. Custas pela associação reclamante no importe de R$600,00 (seiscentos reais), calculadas sobre valor dado a causa de R$30.000,00 (trinta mil reais).

Sala de Sessões da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém (PA), 16 de agosto de 2017. (Publicado em 28/08/2017)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

---

1 http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/abrirTemasComTesesFirmadas.
2 http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE612043relator.pdf

****

I - DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIA. II - IMUNIDADES. RENÚNCIA. III - IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. IV - IMUNIDADE DE EXECUÇÃO. V - CLASSIFICAÇÃO DE ATOS. VI - EXTINÇÃO DO PROCESSO.

PROCESSO PJE TRT/ 4ª T./RO 0000014-66.2016.5.08.0004
PROLATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

RECORRENTES: **ALDENOR SANTANA PEGADO**
Dr. Joelson dos Santos Monteiro e Outros
e
VICE CONSULADO DE PORTUGAL EM BELÉM - PARÁ
Dr. João Alfredo Freitas Mileo

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I - DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIA. A Justiça do Trabalho possui competência apenas para apreciar ações envolvendo entes de Direito Internacional Público e seus empregados, aplicando-se, por analogia, o precedente do Supremo Tribunal Federal na ADIn 3.395-6-DF. Em se tratando de funcionário diplomático ou consular, a competência deve ser da Justiça Federal.
II - IMUNIDADES. RENÚNCIA. Os entes de Direito Público externo abrangidos pelas Convenções de Viena de 1961 (Relações Diplomáticas) e de 1963 (Relações Consulares), gozam de duas imunidades, de jurisdição e de execução, que somente o Estado estrangeiro, e não os órgãos de sua representação, pode renunciar.
III - IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. O Estado estrangeiro, representado por seu Vice-Consulado, goza de imunidade de jurisdição pelos atos oficiais que pratica, e somente esse Estado pode renunciar a esse privilégio, Tratando-se de matéria de ordem pública, de interesse nacional (arts. 5º da LINDB e 8º da CLT), deve ser reconhecida *ex officio*, independentemente de provocação da parte.
IV - IMUNIDADE DE EXECUÇÃO. Somente deve ser apreciada a imunidade de execução de ente de Direito Internacional Público após o trânsito em julgado de sentença condenatória. Não havendo o que executar, não há imunidade de execução a apreciar.

V - CLASSIFICAÇÃO DE ATOS. Cabe ao Estado estrangeiro, no exercício de sua soberania, a classificação do ato que pratica, se de império ou de gestão, sendo defeso ao Estado territorial invadir essa prerrogativa. Essa regra também se aplica na hipótese de contratação de empregados diplomáticos e consulares.

VI - EXTINÇÃO DO PROCESSO. Proclamada a imunidade de jurisdição de ente de Direito Internacional Público, deve ser extinto o processo sem resolução do mérito.

1. Relatório

"Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. 4ª Vara do Trabalho de Belém**, sendo o recorrente e o recorrido às partes acima identificadas.

OMISSIS".

É o relatório, que adoto.

2. Fundamentação

Conhecimento

Conheço dos recursos, pois preenchidos os requisitos de admissibilidade. Contrarrazões em ordem.

Correção de identificação de parte. Autuação do feito.

Inicialmente, deve ser corrigida a autuação deste processo. O Vice-Consulado de Portugal em Belém não pode estar em juízo por si, na situação que se examina. Quem é demandada é a República de Portugal, que, em Belém, é representada, para fins previsto na Convenção de Viena sobre Relações Consulares, de 1963, pelo Vice-Consulado indicado. Neste sentido, então, deve constar como reclamado (e agora recorrente): *República de Portugal (Vice-Consulado de Portugal em Belém)*, devendo ser efetuada essa retificação.

Esclareço, ainda, que não se trata de aplicar no caso *sub examen* a Convenção das Nações Unidas sobre as imunidades jurisdicionais dos Estados e dos seus bens (Nova York, 17.1.2005), porque esse tratado internacional ainda não está em vigor, e sequer foi ratificado pelo Brasil, não sendo, portanto, lei entre nós. A este feito o tratado aplicável é a Convenção sobre Relações Consulares, de Viena de 1963, regularmente ratificada e em pelo vigor no Brasil.

Considerações gerais sobre o feito e as imunidades

Recorrem ambas as partes e apreciarei, inicialmente, uma questão que não pode ser omitida, pena de ser negada a adequada prestação ao Estado estrangeiro.

Estranhamente, na sentença de mérito de 26.10.2016, o juízo *a quo* apreciou uma preliminar de imunidade de execução, que acolheu (ID. 91b87d5).

Antes, a 25.8.2016 (ID. 3d7d91b), o juízo inferior rejeitou a preliminar de imunidade de jurisdição, proclamando a competência da Justiça do Trabalho do Brasil.

Os recursos apresentados (o do reclamado, ID. 8ac57cd; e o do reclamante, ID. 71ab02c) não cuidam dessa imunidade (de jurisdição). Apenas o do autor maneja inconformação quanto ao acolhimento da segunda imunidade (de execução), e, nesta parte, existem contra-razões da Republica de Portugal (ID. d050525).

Com a devida vênia, penso seja necessário organizar os acontecimentos deste processo para o seu adequado exame. E é o que pretendo fazer.

Com efeito, dedico-me há mais de trinta anos ao estudo desta matéria, sobretudo a partir do meu *Imunidade de jurisdição trabalhista dos entes de Direito Internacional Público* (São Paulo, LTr, 1986), e por isso mesmo verifico ser necessário esmiuçar mais um pouco o que se passa nestes autos.

Os entes de Direito Internacional Público, caso do reclamado, possuem prerrogativas que decorrem da função que exercem. Esses privilégios estão consagrados em tratados internacionais, vários dos quais o Brasil ratificou. No caso presente, trata-se, como referi acima, da aplicação da Convenção sobre Relações Consulares (Viena, 1963). Ali se encontram as garantias que mencionarei a seguir, porque o reclamado é a República de Portugal através de seu Vice-Consulado em Belém, que é uma repartição de carreira, e dele são dependentes os Consulados Honorários de Portugal em Manaus e em São Luiz do Maranhão (cf. http://www.vcportugalbelem.org.br/viceconsulado.php. Acesso em 27.4.2017).

As repartições consulares estão listadas dentre os órgãos de representação de Estado estrangeiro, consoante. elenquei no meu *Curso de Direito do Trabalho* (3ª ed., São Paulo, LTr, 2017, p. 190).

Deve ser bem demonstrado que a competência para apreciar demandas como está é da Justiça do Trabalho. Assim está expresso no art. 114, n. I, da Constituição da República. Assinalo, todavia, que o entendimento firmado pelo Excelso Pretório, no exame da ADIn 3.395-6-DF (Rel.: Min. Cezar Peluso), em 27.1.2005, que suspendeu a eficácia do texto promulgado pelo Congresso Nacional de parte do inciso I do art. 114 mencionado, foi no sentido de manter na Justiça Federal a competência para as ações entre o Poder Público e seus servidores regidos por regime estatutário ou jurídico-administrativo (cf. o meu *Direito do Trabalho no STF (9)*. São Paulo, LTr, 2006, p. 98 *passim*). Aplicando esse entendimento por analogia ao caso presente, devo esclarecer que o reclamante não é *funcionário consular* (art. 1, *d*, da Convenção de 1963), mas, como *assistente técnico*, enquadra-se como *empregado consular* (art. 1, e, da Convenção de 1963). Assim, sendo *empregado consular* a competência é, de direito, da Justiça do Trabalho. Fosse *funcionário consular*, estes autos deveriam ser remetidos à Justiça Federal, com a minha ressalva de entendimento.

Anunciei, acima, que trataria dos privilégios desses entes públicos internacionais: inviolabilidade pessoal e de diversos bens, isenções tributárias e imunidades, sendo estas as relevantes ao tema e às quais dedicarei apreciação.

Existem duas imunidades que são atribuídas aos funcionários consulares: de jurisdição e de execução. Cada qual deve ser examinada no momento adequado.

Nunca podem ser apreciadas em conjunto, e a de execução somente deve ser verificada após a existência de uma *res judicata*, que, para se tornar a efeito, deverá, nesse momento, ter afastada a segunda imunidade (de execução). Tudo, porém, dependerá de expressa aceitação da jurisdição nacional por parte do Estado estrangeiro (arts. 43 e 45 da Convenção de 1963), ou seja, deverá haver renúncia expressa à imunidade de execução.

Este é o *iter* que entendo correto a ser observado: (1) imunidade de jurisdição acolhida, extingue-se o processo sem resolução do mérito; (2) se rejeitada, prossegue-se na instrução do feito, com a prolação da sentença. (3) Transitada esta em julgado, examina-se a imunidade de execução. (4) Se acolhida, os autos devem ser arquivados; (5) se rejeitada, deve ser encaminhada a sentença brasileira, por via diplomática, para execução no Estado estrangeiro. No caso específico de funcionários consulares, suas imunidades existem pelos atos oficiais que praticam, quando agem em nome do Estado que representam. Os atos praticados que envolvem esta reclamação (contratação e dispensa do reclamante) foram oficiais do Vice-Consulado de Portugal em Belém.

Note-se que, quando me referi a funcionário consular, cuido do Vice-Cônsul, responsável pelo Vice-Consulado, que, neste caso, representa a República de Portugal. Dele são as prerrogativas para o bom exercício de suas funções, mas só o Estado estrangeiro (a República de Portugal, nestes autos) pode delas abrir mão, e cuidarei de outros aspectos adiante.

O que verifico nestes autos é uma imensa confusão. A imunidade de jurisdição foi rejeitada. Em seguida, acolhida a de execução, Adiante, proferida uma sentença de conhecimento (não de execução), condenatória do ente público internacional.

Tentemos, então, ordenar os fatos, e rearrumar este processo.

Deve ser esclarecido, para que se espanquem quaisquer dúvidas que, ainda que não tivesse sido arguida qualquer uma das duas imunidades (jurisdição e execução), trata-se de matéria de ordem pública, de caráter absoluto, e o Juiz do Trabalho deveria apreciar, inclusive, de ofício a de jurisdição e, futuramente, se fosse o caso, a de execução, como refiro no meu *Competência Internacional da Justiça do Trabalho* (São Paulo, LTr, 1998, p. 57). Este ponto é relevante em vista do que passarei a apreciar adiante.

Doutrinadores de renome, no Brasil e fora dele, sempre ressaltaram que a verdadeira justiça observa dois princípios basilares: o da submissão e o da efetividade. Não deve ser esquecida a lição de Hans Kelsen (*Princípios de derecho internacional publico*. Buenos Aires, El Ateneo, 1965). Amilcar de Castro (*Direito internacional privado*. 4ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1987) e Celso Agricola Barbi (*Comentários ao CPC (I/II)*, Rio de Janeiro, Forense, 1975), dentre muitos outros.

Submissão importa em o jurisdicionado aceitar a jurisdição do Estado territorial (*in casu*, a República de Portugal recusou a jurisdição brasileira).

Efetividade ocorre quando, existindo coisa julgada, o *decisum* pode ser tornado a efeito e a parte vencedora recebe seus créditos. Os bens da República de Portugal não podem ser penhorados, nada poderá ser feito, e, se favorável ao trabalhador, a sentença será uma *vitória de Pirro*.

A grande maioria da jurisprudência e da doutrina nacionais repete à exaustão o precedente do STF na AC 9.696-3-SP, como se ali estivesse a solução de todos os problemas. Quiseram, alguns, equivocamente, adotar esse julgado como aplicável até mesmo aos organismos internacionais, que possuem natureza jurídica completamente diversa do Estado estrangeiro e dos órgãos que o representam. Felizmente, a Suprema Corte modificou seu entendimento e reconheceu os privilégios dessas organizações adotando as razões expostas pela então Min. Ellen Gracie, que integrou aquela Alta Corte (REs 578.543-MT e 597.368-MT (Red. do Acórdão: Min. Teori Zavascki) (v., a respeito, os meus *Direito do trabalho no STF (13)*. São Paulo, LTr, 2010, p. 99 *passim*; e *(17)*. 2014, p, 134 *passim*).

Não irei reportar-me, demasiadamente, a AC 9.696-3-SP, paradigma sempre invocado, porque entendo desnecessário ante a realidade que irei demonstrar e que o Excelso Pretório ainda não apreciou.

Com efeito, retomando este processo, entendo que o primeiro passo, a meu ver, é o reexame da preliminar de imunidade de jurisdição.

De plano, lembro que não se cogitará aqui da falta de apelo voluntário do ente internacional, porque, a meu ver, e tenho sustentado isso ao longo dos anos, e já referi acima, a matéria é de interesse nacional e importa em sua apreciação *ex officio*. E é assim que procederei, examinando, preliminarmente, a questão relativa à imunidade de jurisdição do reclamado República de Portugal - Vice-Consulado de Portugal em Belém.

Imunidade de jurisdição do reclamado

A sentença recorrida afastou a imunidade de jurisdição. Fê-lo exatamente em um parágrafo, nos seguintes termos:

> *Afasta-se a preliminar em foco, tendo em vista que o direito de acesso à Justiça encontra-se acima da imunidade absoluta dos Estados Estrangeiros, prevalecendo a dignidade da pessoa humana. Com efeito, em matéria trabalhista não há como subsistir a tese da imunidade dos estados, pois o contrato de trabalho detém natureza privada, de forma que, quando os entes internacionais contratam trabalhadores brasileiros em solo brasileiro, o fazem sem qualquer condição política, apresentando-se assim, despojados de sua soberania. Desta feita, nas demandas que envolvam relação de trabalho, prevalece o entendimento de atribuir imunidade relativa aos estados estrangeiros, pois atuam despojados de sua soberania.*

Acrescentou, em reforço da posição adotada, julgado do TST: AIRR-1873-48.2011.5.10.0001, de 27.11.2013. (Rel.: Min. Walmir Oliveira da Costa).

Como referi, essa imunidade deve ser, se a parte não suscitar, examinada de ofício, salvo se o ente internacional expressamente dela renunciar.

Permito-me não recorrer aos fundamentos históricos da imunidade de jurisdição. Entendo desnecessário repisar razões conhecidas de qualquer estudante de Direito. Não é preciso falar do Direito Romano, nem da máxima *par in parem non habet imperium*. Despiciendo recorrer à teoria da extraterritorialidade que Hugo

Grócio sustentou no século XVI no clássico *De jure belli ac pacis*, e que Montesquieu retomou no seu *L'Esprit des Lois*. Tampouco lembrar que é o interesse da função pregado por Vattel o fundamento que justifica o privilégio da imunidade atribuída aos entes de Direito Internacional Público, e que, no caso destes autos, está expresso no quinto *considerandum* do preâmbulo da Convenção de Viena de 1963:

> *Convencidos de que a finalidade de tais privilégios e imunidades não é beneficiar indivíduos, mas assegurar o eficaz desempenho das funções das repartições consulares, em nome de seus respectivos Estados.*

Essas lembranças doutrinárias ficam guardadas para que se examine apenas os expressos termos da Convenção sobre Relações Consulares de Viena, de 1963, que, reitero, é lei em nosso país, donde, considerando esse aspecto, devemos reconhecer, ainda que se queira invocar qualquer princípio individual protetor, maior norteador do Direito do Trabalho, que, conforme os arts. 43 e 45 desse tratado, existe essa imunidade sobre os atos oficiais que pratica o agente consular e essa imunidade somente pode ser renunciada pelo Estado a que pertence esse mesmo agente, e essa renuncia será sempre expressa. Aqui, ela *não* ocorreu.

Conforme a Convenção de 1963, o agente consular é imune pelos atos oficiais que pratica. *In casu*, a contratação do reclamante não é ato de gestão. Ao contrário. É um ato de Estado, soberano, oficial, e, portanto, infenso à jurisdição brasileira.

Não padecem duvidas quanto a isso. Os documentos trazidos aos autos revelam que o reclamante era empregado da República de Portugal, lotado em seu Vice-Consulado na cidade de Belém (Pará) (veja-se o aviso prévio de ID. 72f2a39), e que sua dispensa ocorreu em decorrência de lei portuguesa, que prevê a dispensa de empregado que se aposenta por implemento de idade, caso do reclamante. O art. 30 do Dec.-Lei português n. 47/2013 traz as causas de cessação do contrato por caducidade e, dentre elas, a aposentação, reforma, velhice ou invalidez do trabalhador ou quando perfaça 70 anos de idade (ID. 70d5365). É a situação do reclamante que possui mais de 70 anos de idade e está aposentado pela Previdência Social brasileira desde 2.10.2010 (ID. de3abc5).

A celebração do contrato de trabalho do reclamante não foi ato *jus gestionis* da República de Portugal. Mas ato *jus imperii* de um estado soberano, com os mesmos poderes que o Brasil, ficando nosso país, por seu Judiciário, impedido de examinar a validade do ato praticado, salvo se ocorresse renúncia expressa à imunidade de jurisdição, o que não sucedeu.

Pode ser alegado que o STF tem se posicionado no sentido de admitir que contratação de empregado é ato de gestão. É assim que refere a famosa AC 9.696-3-SP. No entanto, lembro que quem classifica o ato praticado por um Estado soberano é o próprio Estado soberano que o praticou e não um terceiro Estado. No caso presente, o ato foi praticado pela República de Portugal e a mesma República de Portugal entende que praticou ato de império, soberano e, assim, impossível de ser apreciado pela Justiça brasileira, que, pena de violar a soberania nacional portuguesa, modifica a classificação que o país estrangeiro fez do ato que, soberanamente, praticou.

O que temos nestes autos é a expressa recusa à aceitação da jurisdição brasileira. Se é assim, resta apenas acolher a imunidade e extinguir o processo sem resolução do mérito. Assinalo que a relativização da imunidade de jurisdição tão propalada por alguns, na verdade, é uma grande falácia, porque, queiramos ou não, tudo dependerá da vontade soberana do Estado estrangeiro.

E o reclamante, perguntará a comunidade, ficará sem seus sagrados direitos? Não. Não ficará, não, mas jamais devemos olvidar os arts. 5º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), e 8º, da CLT, lembrando que o interesse comum, o público, o nacional, é superior, maior, mais relevante que o individual, o singular e de uma só pessoa.

Devemos julgar pensando nos efeitos coletivos das nossas decisões, jamais pretendendo resolver um caso isolado e podendo gerar problemas sem limites para a pátria brasileira.

Tenho relatado, nos vários livros e artigos que escrevi sobre esse tema, questões envolvendo diversos órgãos de representação de Estado estrangeiro e de organismos internacionais no Brasil e fora dele. Em todos os exemplos que tenho coligido ao longo dessas décadas de estudo, nunca, nenhuma uma única e isolada vez, uma decisão proferida sem renuncia à imunidade de jurisdição teve êxito, pela via da execução forçada.

Não tiveram êxito, como esta também, se transitada em julgado, não terá. E porque não terá? Por que existe uma segunda imunidade, que, a meu ver, foi suscitada a destempo e apreciada a extemporaneamente também. Trata-se da imunidade de execução.

Com efeito, operado o trânsito da sentença de conhecimento, para que se proceda a seu cumprimento, terá o Estado estrangeiro que renunciar a essa segunda imunidade. E a renúncia tem que ser também expressa, pena se não surtir qualquer efeito. Estamos, assim, diante dos princípios da dupla imunidade e da dupla renúncia, peculiares ao Direito Diplomático, no que respeito ao Estado e aos seus órgãos de representação.

E a República de Portugal não renunciou a essa segunda imunidade. Logo, se o autor viesse a ser vencedor nessa lide, a sentença teria que ser remetida para Portugal, a fim de ser examinada provavelmente pela Corte Suprema daquele país, a qual, todavia, por certo não iria conceder o *exequatur* indispensável a ela para ser cumprida porque o juiz brasileiro que a proferiu no Estado territorial (o Brasil) é incompetente, considerando que o Estado reclamado não renunciou à nenhuma das duas imunidades.

Assim, então, apreciando *ex officio* a preliminar de imunidade de jurisdição do reclamado, recusada pelo 1ª grau, e, não existindo renúncia expressa a essa prerrogativa por parte do Estado estrangeiro, a acolho para julgar extinto o presente processo sem resolução do mérito.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos; determino a retificação da autuação deste processo para que conste, como reclamado, República de Portugal (Vice-Consulado de Portugal em Belém); nego provimento ao recurso

do reclamante e provejo o apelo do Estado reclamado para, *ex officio*, apreciar a preliminar de imunidade de jurisdição do ente de Direito Internacional Público para, acolhendo-a, julgar extinto o presente processo sem resolução do mérito. Invertem-se os ônus da sucumbência.

3. Conclusão

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA 4ª TURMA DO E. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DOS RECURSOS; SEM DIVERGÊNCIA, DETERMINAR A RETIFICAÇÃO DA AUTUAÇÃO DESTE PROCESSO PARA QUE CONSTE, COMO RECLAMADO, REPÚBLICA DE PORTUGAL (VICE-CONSULADO DE PORTUGAL EM BELÉM); POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR RELATOR, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE, E PROVER O APELO DO ESTADO RECLAMADO PARA, *EX OFFICIO*, APRECIAR A PRELIMINAR DE IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO DO ENTE DE DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO PARA, ACOLHENDO-A, JULGAR EXTINTO O PRESENTE PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. INVERTEM-SE OS ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. PROLATA O V. ACÓRDÃO O EXMO. DESEMBARGADOR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de maio de 2017. (Publicado em 26/05/2017)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Prolator.

****

DIFERENÇAS SALARIAIS. INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DO CARGO DE DIRETOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO.

PROCESSO nº 0000948-79.2016.5.08.0018 (RO)
RELATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: **ESPÓLIO DE OLIVIO ANTÔNIO PALHETA GOMES**
Adv. Samila Gusmão Pereira e outros

RECORRIDA: **COMPANHIA DOCAS DO PARÁ - CDP**
Adv. Coracy Maria Martins de Almeida Lins e outros

DIFERENÇAS SALARIAIS. INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DO CARGO DE DIRETOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO. Por não estar presente a subordinação jurídica, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, nos termos da Súmula n. 269 do C. TST. Recurso improvido.

1 RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recursos ordinários, oriundos da MM. 18ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente e recorrida, as acima especificadas.

OMISSIS.

2 FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso e da contraminuta, eis que atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DO CARGO DE DIRETOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO E REFLEXOS.

Insurge-se o reclamante quanto ao indeferimento do pleito relativo às diferenças salariais decorrentes da incorporação da gratificação de função.

Afirma, em síntese, que teria restado provado nos autos a subordinação jurídica do obreiro, requerendo a reforma da sentença e a procedência do pedido.

Analiso.

Na inicial, o reclamante diz que foi admitido pela reclamada em 01.08.97, tendo sido empregado comissionado de alta fidúcia, de 13.06.2003 a 17.06.2016, foi destituído da comissão de diretor sem justo motivo em 24.09.2015, por deliberação do CONSAD, e, após esse ato, a empresa incorporou a gratificação de função pela via administrativa, mas em valor inferior ao devido, sem, contudo, incorporar a seus proventos o piso relativo ao exercício da comissão de Diretor Administrativo Financeiro - DIRAFI, mas sim o piso de gerente, comissão que só veio a ser desempenhada por ele após a dispensa da comissão diretiva (02.10.2015-17.06.2016), causando-lhe manifesto prejuízo.

Afirma o autor que, por ter exercido cargo de direção por tempo superior ao normatizado no regulamento interno, a reclamada, pela via administrativa, e antes da dispensa da função gerencial, incorporou aos vencimentos a parcela denominada vantagem pessoal, nos termos do item 5.1.1 do PUCS, aplicando o item 5.1.3 quanto ao montante a ser incorporado, daí discutir, neste tópico, o valor que veio a

ser incorporado pela empresa, não só pelo fato de a função de gerente nunca ter sido exercida antes da dispensa da comissão de diretor, mas também porque tem valor bastante inferior àquela percebida enquanto Diretor Administrativo Financeiro, tornando ilógico o procedimento de incorporação usado pela Companhia.

Requer as diferenças decorrentes do valor a ser incorporado, a partir do contracheque subsequente à dispensa da função comissionada de Diretor (outubro/2015), em parcelas vencidas e vincendas, com reflexos em férias, 13º salário, repousos e FGTS, com reajustamentos posteriores pelas normas coletivas e normativos internos da empresa.

Na defesa, a reclamada alegou que o reclamante foi nomeado para alguns "Empregos Comissionados" na empresa, assim como o "cargo eletivo de Diretor Administrativo-Financeiro, e após sua exoneração, solicitou administrativamente a manutenção do equilíbrio financeiro através da concessão de Vantagem Pessoal prevista no Plano Unificado de Cargos e Salários - PUCS, nos itens 5.1.1 e 5.1.3.

Diz que foi deferido o pedido e informado pela Gerência de Recursos Humanos da empresa que a incorporação se faria pelo valor de R$ 9.421,21, conforme demonstrativo apresentado na defesa (ID nº 26c53ab, página 5), destacando que o "Cargo de Diretor/dirigente da CDP" é eletivo e não "Emprego Comissionado", contrariamente ao que afirmou o reclamante, apesar das características semelhantes às de um cargo *ad nutum*, podendo ser exonerado a qualquer momento por iniciativa do Conselho de Administração, amparando a tese no artigo 1º, § 1º, inciso III, do Decreto-Lei nº 2.335/87, reafirmando que o reclamante "Cargo de Dirigente" da estatal no período de setembro de 2007 a setembro de 2015, com remuneração estabelecida pela Assembleia Geral dos Acionistas, sem que se possa falar em redução salarial.

O juízo de origem julgou improcedente o pedido em exame com os seguintes fundamentos:

> É incontroversa a questão relacionada ao exercício, pelo reclamante, do cargo de Diretor Administrativo-Financeiro da Companhia, o qual, inclusive gerou-lhe expressiva margem remuneratória, como se vê pelo exame dos contracheques e fichas financeiras/folhas de pagamento juntados pelas partes, sendo, assim, incidente, em princípio, e considerando o disposto no artigo 1º, § 1º, III, do Decreto-Lei nº 2.355/87, a regra geral prevista na Súmula nº 269 do C. TST, que assim dispõe:
>
> "*DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*
>
> *O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego*."
>
> Partindo-se da regra geral estabelecida no verbete sumular, tem-se que, para ser afastada a hipótese de suspensão do

contrato e ver-se cumprida a exceção prevista ao final da súmula, caberia ao reclamante a prova de que, no exercício do cargo de Diretor Administrativo Financeiro da Companhia - que não é emprego comissionado, nem função gratificada, mas efetivo cargo de gestão ao qual foi guindado por meio da via eletiva, pelo CONSAD, que foi quem o destituiu, nos termos do artigo 20, XIII, do Estatuto Social da Companhia, juntado pela reclamada no ID nº 37c0ac9 -, ele mantivera a subordinação jurídica ali referida.

E desse ônus ele não se desincumbiu.

As atribuições do cargo referido encontram-se todas elencadas no Estatuto Social da Empresa, juntado no **ID nº 37c0ac9**, o qual, em seus artigos 22 e seguintes, assim como no artigo 31, dispõe, respectivamente, sobre a área de atuação da Diretoria Executiva e as atribuições e responsabilidades de membros dessa Diretoria.

Abaixo, os artigos 22 a 28 e 31:

"*Art. 22. A Diretoria-Executiva é o órgão executivo de administração e de representação, a qual cabe, observadas as diretrizes do Conselho de Administração, assegurar o funcionamento da CDP.*

Art. 23. A Diretoria-Executiva será composta pelo Diretor-Presidente e por dois diretores, eleitos pelo Conselho de Administração e por ele destituíveis a qualquer tempo, observadas as áreas de atuação, com prazo de gestão de dois anos, admitida a reeleição.

§ 1º O Diretor-Presidente designará o Diretor que o substituirá em suas ausências ou impedimentos legais, a ser aprovado após a deliberação do Conselho de Administração.

§ 2º No caso de impedimento de qualquer diretor, seus encargos serão assumidos por outro Diretor, mediante designação do Diretor-Presidente.

§ 3º Os integrantes da Diretoria-Executiva permanecerão no pleno exercício de suas atribuições até a investidura de seus substitutos, mesmo que o prazo do mandato tenha expirado.

§ 4º O cargo da Diretoria-Executiva deve ser exercido sob regime de dedicação exclusiva.

§ 5º No mínimo um dos membros da Diretoria-Executiva deve ser empregado do quadro de pessoal da CDP.

Art. 24. Compete a cada diretor, na sua área de atuação, planejar, coordenar e executar as atividades da Companhia, para realização de seu objeto social.

Art. 25. Os membros da Diretoria-Executiva não poderão se afastar do exercício do cargo por período superior a trinta dias consecutivos, exceto em caso de férias ou licença, sob pena de perda do cargo, exceto nos casos autorizados pelo Conselho de Administração nos termos deste Estatuto.

Art. 26. No caso de vacância do cargo de Diretor-Presidente assumirá a presidência o seu substituto e o Conselho de Administração deverá eleger novo titular, no prazo de trinta dias, contado da data da vacância.
Parágrafo único. No caso de vacância de um dos demais cargos de diretor, o Conselho de Administração elegerá os novos titulares no prazo sessenta dias, contado da data da vacância.
Art. 27. A Diretoria-Executiva se reunirá, ordinariamente, uma vez por semana, e, extraordinariamente, sempre que se fizer necessário, por convocação do Diretor-Presidente, ou de seu substituto, observado o quórum mínimo de dois diretores, desde que não haja vacância.
Parágrafo único. A critério do Diretor-Presidente, por sua iniciativa ou de membro da Diretoria-Executiva, poderão ser convidados outros empregados a participar das reuniões.
Art. 28. Competente à Diretoria-Executiva, observadas as diretrizes fixadas pelo Conselho de Administração, sem exclusão de outras atribuições previstas em lei:
I - elaborar e submeter à aprovação do Conselho de Administração:
a) os planos anuais de negócios e o plano estratégico da CDP;
b) os programas anuais de dispêndios e de investimentos da CDP com os seus projetos;
c) os orçamentos de custeio e de investimentos da CDP; e
d) a avaliação do resultado de desempenho das atividades da CDP;
II - aprovar manuais e normas de administração, técnicas, financeiras e contábeis de outros atos normativos necessários à orientação do funcionamento da CDP;
III - aprovar a lotação do quadro de pessoal;
IV - deliberar sobre os assuntos dispostos no inciso III do caput do art. 20 deste Estatuto, quando se referirem a valores inferiores aos limites de alçada definidos pelo Conselho de Administração;
V - autorizar o afastamento de seus membros por período de até trinta dias consecutivos;
VI - manifestar-se, previamente, sobre os assuntos a serem submetidos ao Conselho de Administração;
VII - encaminhar ao conhecimento do Conselho de Administração as adjudicações de obras, serviços e aquisições realizadas sem prévia licitação, com as justificativas, excetuados os casos previstos nos incisos I e II, observado o disposto no § 1º do art. 24 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993;
VIII - aprovar contratos operacionais, utilização de infraestrutura portuária, serviços e facilidades, praticando preços que viabilizem o aumento de receitas;
IX - aprovar minutas-padrão de contratos, acordos, ajustes e convênios;
X - autorizar a execução de obras ou serviços de interesse de terceiros que possam afetar os postos ou as vias navegáveis interiores sob sua

responsabilidade, mediante parecer prévio, não vinculativo, do Conselho de Autoridade Portuária;
XI - fixar os preços dos produtos e serviços produzidos ou prestados pela CDP;
XII - elaborar os planos e projetos estratégicos e de ação da companhia e participar efetivamente das atividades de acompanhamento, do cumprimento e de sua atualização;
XIII - propor ao Conselho de Administração a criação, fusão, extinção ou transformação de unidades organizacionais;
XIV - celebrar o Termo de Compromissos de Gestão e zelar pelo cumprimento das respectivas metas de desempenho empresarial estabelecidas entre a Secretaria de Portos da Presidência da República com a companhia;
XVI - elaborar e aprovar seu regimento interno;
XVII - elaborar, em cada exercício, as demonstrações financeiras estabelecidas pela legislação societária vigente, submetendo-as ao exame dos auditores independentes, e elaborar a proposta de distribuição de dividendos e de aplicação dos valores excedentes, para serem submetidos à apreciação dos Conselhos de Administração e Fiscal e ao exame e deliberação da assembleia geral;
XIX - designar empregados da CDP para missões no exterior;
XX - autorizar férias ou licenças de seus membros, exceto do Diretor-Presidente, e designar substituto na forma deste Estatuto; e
XXI - delegar competência aos diretores para decidirem, isoladamente, sobre questão incluídas nas atribuições da Diretoria-Executiva.
(...)
Art. 31. Aos diretores, além das atribuições e responsabilidades próprias da qualidade de membros da Diretoria-Executiva, competem aquelas que lhes forem fixadas no regimento interno e as que lhes forem atribuídas pelo Conselho de Administração e as delegadas pelo Diretor-Presidente."

Ora, são extensíssimas as atribuições estatutárias da Diretoria-Executiva ocupada pelo reclamante como alter ego da companhia, e elas atestam que o reclamante era submetido ou subordinado a determinações/deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral da Companhia, mas que isso não se constitui em subordinação jurídica, senão mera subordinação estatutária, com a atribuição de poderes de direção ao reclamante para a área para a qual foi eleito.

Isso deixa evidente, de maneira inarredável, o exercício típico de funções de diretoria, com poderes de representação legal da pessoa jurídica, afastando a possibilidade de o reclamante ser considerado empregado da sociedade cuja representação lhe foi delegada ou de que se considere o cargo

como função gratificada, não se desvencilhando do ônus que lhe incumbia de provar que tivesse permanecido sob subordinação jurídica ou hierárquica no período.

A obrigatoriedade de se submeter a deliberação do Conselho de Administração e da Assembleia Geral da reclamada não se confunde com a subordinação típica das relações de emprego, porque, aí, a relação mantida passa a ser de cunho estatutário, condicionada aos regramentos do estatuto da empresa, paralisando, por um tempo, sua condição de empregado subordinado hierarquicamente a uma chefia superior.

No mesmo sentido:

"RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS - DIRETOR ELEITO DE SOCIEDADE ANÔNIMA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. As relações entre a Diretoria e o Conselho de Administração nas Sociedades Anônimas regem-se pelas diretrizes constantes da Lei nº 6404/76 e do Estatuto da Empresa, não caracterizando a subordinação jurídica nos moldes trabalhistas. O empregado eleito Diretor da Empresa tem suspenso o seu contrato de trabalho durante o exercício do cargo, em face da incompatibilidade da ocupação simultânea das posições de empregado e de empregador."

(TST-RR-62815-2002-900-02-00, 5ª Turma, Relator Ministro Rider Nogueira de Brito, DJ 06.02.2004).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO - VÍNCULO DE EMPREGO - DIRETOR ELEITO - AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - SÚMULAS Nos 269 E 126 DO TST.

O Tribunal Regional consignou que o Reclamante, no cargo de diretor, não detinha subordinação jurídica inerente à relação de emprego, aplicando a Súmula nº 269 do TST. Trata-se de questão eminentemente fática, cujo reexame tem por óbice a Súmula nº 126 do TST. NORMA COLETIVA - QÜINQÜÊNIOS. O Tribunal Regional indeferiu o adicional de 5% (cinco por cento), ao fundamento de que, na qualidade de diretor, o Reclamante não foi beneficiário do acordo coletivo. É correto o entendimento, porquanto, na medida em que houve suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 269 do TST, não há falar em cômputo do período em que o Autor ocupou cargo de diretor como tempo de serviço do contrato de emprego.

ADICIONAL DE SALÁRIO - SÚMULA Nº 126 DO TST. O acórdão regional consignou que o Autor não comprovou o recebimento da parcela - adicional de salário -, cujo pagamento fora negado pelas Reclamadas. Entendimento diverso demandaria reexame de fatos e provas, a que se opõe a Súmula nº 126 do TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento."

(Processo TST AIRR 7685500682003503 7685500-68.2003.5.03.0900 - Órgão Julgador: 3ª Turma - Publicação: DJ 10/08/2006 - Julgamento: 21 de Junho de 2006 - Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi).

"RECURSO DE EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO ELEITO DIRETOR. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA 269/TST. AUSÊNCIA DE CONTRARIEDADE. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA INDEMONSTRADA. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST INAFASTÁVEL. As instâncias ordinárias, soberanas na análise dos fatos e provas, consignaram a ausência da subordinação jurídica do empregado eleito para o cargo de diretor. Diante de tal premissa fática, a Turma a quo julgou não contrariada a Súmula 269 desta Corte, segundo a qual - o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego -. Ademais, reputando inviável divisar violação dos preceitos constitucionais e dispositivos legais indicados nas razões de revista, bem como inespecíficos os arestos nelas coligidos, aplicou a Turma de origem o entendimento consubstanciado nas Súmulas 126 e 296 do TST. Nesse leque, inalterável a premissa fática posta no acórdão regional, no sentido de que - não provada a subordinação jurídica - (fl. 554), não há falar em violação do art. 896 da CLT. Recurso de embargos não-conhecido." (TST-E-RR-805283/2001.9, SDI-I, Relatora Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DJ 13.4.2007).

"SOCIEDADE ANÔNIMA. DIRETOR ELEITO. VÍNCULO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO. A eleição para o cargo de direção da empresa suspende o contrato de trabalho do empregado, consoante entendimento expresso na Súmula n.º 269 deste Tribunal Superior. Apenas a comprovação inequívoca da circunstância excepcional de permanência da situação de subordinação jurídica típica da relação de emprego pode afastar a aplicação dessa regra geral, que atende plenamente à lógica de que a situação privilegiada do diretor eleito da sociedade anônima, exercente dos poderes de mando e gestão que lhe são próprios, não se compatibiliza com a condição de hipossuficiência do trabalhador, disciplinada pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ensejadora da aplicabilidade das normas protetivas trabalhistas. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 1245/2005-055-02-40, 1ª Turma, Relator Ministro Lélio Bentes Corrêa, DJ de 14.8.2009)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIRETOR. SÚMULA 269/TST. EXCEÇÃO NÃO CONFIGURADA. Evidenciado no decisum

que a tese de contrariedade à Súmula 269 do TST é razoável, merece ser processado o recurso de revista para melhor exame da matéria. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIRETOR. SÚMULA 269/TST. EXCEÇÃO NÃO CONFIGURADA. O diretor de sociedade anônima, eleito pelos estatutos da sociedade, não tem computado o tempo de serviço no período em que exerce o mandato, pois na condição de diretor, em razão de eleição, sua destituição fica condicionada às regras do estatuto da sociedade: deixa hibernada a condição de empregado e passa a ser regido, como dito antes, pelo estatuto societário. Nessa condição, tem o contrato de trabalho suspenso. É precisamente a essa conclusão que se chega pelos fatos narrados no decisum, pois a Corte Regional registra expressamente que o reclamante foi eleito diretor estatutário e na condição de diretor continuou subordinado a outros diretores, integrantes do conselho de administração. Essa particularidade fática revela, em última análise, subordinação às deliberações do órgão colegiado de que participava o reclamante, situação distinta da subordinação inerente ao contrato de trabalho, como entendeu o Tribunal a quo. Contrariedade à Súmula 269 verificada. Recurso de revista conhecido e provido." (TST-RR-75901/2003-900-02-00.9, 6ª Turma, Relator Ministro Horácio de Senna Pires, DJ 18.9.2009)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIRETOR. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. SÚMULA Nº 269 DO TST. O Tribunal Regional, mediante a valoração do conjunto fático-probatório, decidiu que o reclamante, como diretor de metalurgia e diretor-presidente de empresas do grupo da sociedade anônima, não poderia ao mesmo tempo ser empregado da sociedade que representava, não se desincumbindo o autor do ônus da prova de que tivesse permanecido sob subordinação jurídica ou hierárquica no período. Assim, a conclusão adotada pelo Tribunal Regional está em consonância com a jurisprudência pacificada na Súmula nº 269 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST-RR-103751/2003-900-01-00.7, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DJ 05.2.2010)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO. É entendimento pacífico desta Corte que o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego (Súmula 269). Tendo o Regional, diante do conjunto fático probatório delineado nos autos, concluído que o Reclamante exerceu a função de Diretor não empregado e que não havia a subordinação jurídica, adotar entendimento diverso implicaria o revolvimento do

conjunto probatório, o que é vedado a esta Corte Extraordinária. Inteligência das Súmulas 126 e 269/TST. Agravo de instrumento desprovido." (TST-RR-541400-11.2002.5.09.0900, 6ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DJ 17.3.2010)

Assim, diante dos presentes fundamentos, julgo pela improcedência do pedido em exame.

A decisão recorrida observou ainda que o Diretor de sociedade anônima, nos termos do Decreto-Lei nº 2.355/87, não é empregado, mas órgão da pessoa jurídica, sendo seu representante legal, deixando clara a incompatibilidade entre a relação de emprego e o cargo de diretoria por ele ocupado, regido por legislação específica (o decreto-lei acima, que estabelece o limite de retribuição na Administração Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios, com previsão de pagamento de honorários, nos termos do artigo 3º), assim como pelo estatuto da companhia reclamada, com total autonomia e liberdade de atuação e na adoção de procedimentos previstos nesse mesmo estatuto, inclusive com e poderes status que, emanados de sua assunção ao cargo por meio de assembleia geral de acionistas, distinguiam-no dos demais empregados, inclusive por ser detentor de poderes e vantagens impensáveis para um mero empregado.

Ressaltou que o parecer jurídico a que se apega o reclamante, juntado no ID nº 8e1bd97, refere-se a situação jurídica distinta da sua, pelo fato de se relacionar a empregado ocupante de função de confiança, na função de administrador, que não guarda nenhuma correspondência com a natureza do cargo ocupado pelo reclamante no período em que recebeu a gratificação cuja incorporação pleiteia. Deste modo, o reclamante, no período em que ocupou o cargo eletivo de Diretor Administrativo-Financeiro, não manteve atividades vinculadas ao seu contrato de origem, considerando inclusive que o cargo para o qual foi aprovado é o de técnico de segurança do trabalho.

Ao final, destacou que não se pode concluir que o autor pudesse fazer jus à incorporação da gratificação por ele percebida pelo exercício do cargo comissionado de direção, porque eletivo, atraindo a disposição da Súmula nº 269 do C. TST, pela qual se considera suspenso o contrato do empregado que se encontrar nessa situação, sem comprovação de real subordinação jurídica para fins da exceção contida na parte final do verbete sumular.

Coaduno do mesmo pensamento do Juízo de origem. O Juízo de 1º Grau analisou adequadamente o conjunto fático-probatório, e por não estar presente a subordinação jurídica, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, nos termos da Súmula n. 269 do C. TST.

Como, enfatizado pelo Juízo de 1º Grau, as atribuições estatutárias da Diretoria-Executiva ocupada pelo reclamante atestam que o reclamante era submetido ou subordinado a determinações/deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral da Companhia, mas que isso não se constitui em subordinação jurídica, senão mera subordinação estatutária, com a atribuição de poderes de direção ao reclamante para a área para a qual foi eleito. Isso deixa evidente,

de maneira inarredável, o exercício típico de funções de diretoria, com poderes de representação legal da pessoa jurídica, afastando a possibilidade de o reclamante ser considerado empregado da sociedade cuja representação lhe foi delegada ou de que se considere o cargo como função gratificada, não se desvencilhando do ônus que lhe incumbia de provar que tivesse permanecido sob subordinação jurídica ou hierárquica no período.

Portanto, mantenho a r. Decisão pelos seus próprios fundamentos.

DAS DIFERENÇAS DO ATS E REFLEXOS

O reclamante se insurge contra o indeferimento da parcela em epígrafe ao fundamento de que nunca foram pagos ao Reclamante os valores atinentes ao ATS enquanto Diretor, só passando a ser paga tal rubrica após sua dispensa da comissão. Diz ser devido na íntegra o ATS durante o período no exercício da comissão de Diretor, e a diferença do ATS pelo período em que o obreiro passou a receber a parcela de maneira parcial, com base em salario menor do que o que lhe é efetivamente devido.

Não assiste razão ao recorrente, conforme exposto no item anterior, nos termos da Súmula nº 269 do C. TST, o autor teve seu contrato suspenso, sem o cômputo do tempo de serviço no período em que o obreiro ocupou o cargo de Diretor da Companhia Docas do Pará - CDP, não se pode falar em contagem desse mesmo tempo para fins de adicionais cujo fator gerador é exatamente o período de prestação de serviços subordinados do contrato ativo.

Nada a alterar.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula do C. TST nº 297, ressaltando, ainda, que é inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na OJ da SDI-1 nº 119 do C. TST. Ainda, alerto as partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA MANTER A r. DECISÃO RECORRIDA EM TODOS OS SEUS TERMOS. REGISTRAR QUE FICAM PREQUESTIONADOS TODOS OS DISPOSITIVOS LEGAIS MENCIONADOS PELAS PARTES. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 10 de maio de 2017. (Publicado em 11/05/2017)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Relator.

****

DIRETOR DE SOCIEDADE ANÔNIMA. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. ATOS DE GESTÃO ILEGAIS OU ATOS CONTRA O ESTATUTO. ART. 158, I E II, DA LEI Nº 6.404/76. CONDUTAS NÃO PROVADAS. PENHORA DE VALORES NA CONTA CORRENTE DE OUTRA EMPRESA DA QUAL O DIRETOR É SÓCIO. INDEVIDA. DESBLOQUEIO QUE SE DETERMINA.

PROCESSO nº 0000427-43.2016.5.08.0016 (AP)
RELATOR: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES

AGRAVANTE: **TAVARES COSTA ADVOCACIA**
Advogada: Dra. Valéria de Nazaré Santana Fidellis (OAB/PA 6.848) e outros, ID. d7898d8 - Pág. 1.

AGRAVADO: **JOSUÉ PEREIRA DA SILVA**

DIRETOR DE SOCIEDADE ANÔNIMA. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. ATOS DE GESTÃO ILEGAIS OU ATOS CONTRA O ESTATUTO. ART. 158, I E II, DA LEI Nº 6.404/76. CONDUTAS NÃO PROVADAS. PENHORA DE VALORES NA CONTA CORRENTE DE OUTRA EMPRESA DA QUAL O DIRETOR É SÓCIO. INDEVIDA. DESBLOQUEIO QUE SE DETERMINA. De acordo com o art. 158, I e II, da Lei nº 6.404/76: " Art. 158. O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da sociedade e em virtude de ato regular de gestão; responde, porém, civilmente, pelos prejuízos que causar, quando proceder: I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo; II - com violação da lei ou do estatuto". No caso em discussão, não há qualquer prova de que o Sr. Emanoel Tavares Costa Junior, sócio da agravante, tenha praticado atos de gestão ilegais ou atos que violaram o estatuto social enquanto sócio da executada principal, a Semenge S/A

> **Engenharia e Empreendimentos. O próprio despacho que determinou a penhora não está fundamentado na existência desses atos, mas sim na condição do sujeito ser sócio da executada principal e possuir participação societária em outra empresa. Por essa razão, não há como ser reconhecida a responsabilidade da agravante, razão pela qual deve ser desbloqueado o valor penhorado na sua conta corrente.**

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de petição, oriundos da **Meritíssima Nona Vara do Trabalho de Belém(PA)**, em que são partes, como agravante, **Tavares Costa Advocacia** e, como agravado, **Josué Pereira da Silva**.

OMISSIS.

Fundamentação

Conhecimento.

Pelo princípio da fungibilidade, recebo o recurso ordinário como agravo de petição e dele conheço, pois adequado, tempestivo (ID. af72d2c - Pág. 1 e ID. d8ec8ff) e subscrito por advogada regularmente habilitada nos autos (ID. d7898d8 - Pág. 1).

Mérito.

Para garantir a execução do crédito trabalhista apurado nos autos do processo nº 0001114-46.2013.5.08.0009 foi efetuada penhora na conta corrente da agravante, conforme documento de ID. 7e52196 - Pág. 1.

A agravante opôs embargos de terceiro, alegando que "está em curso a Execução de Reclamação Trabalhista movida em desfavor de SEMENGE S/A, já devidamente qualificada. Em referida Execução Trabalhista houve o bloqueio da conta 13-004140-5, agência 0248, Banco SANTANDER do escritório TAVARES COSTA ADVOCACIA onde o representante é sócio (...) Ocorre que a referida conta, é do escritório Embargante, terceira pessoa de boa-fé, que nunca foi sócio da empresa reclamada, sendo seu sócio/representante apenas funcionário, no período compreendido entre 30/01/2009 e 06/04/2011, conforme faz prova através dos documentos em anexo. Cabe ressaltar que penhora recaiu sobre a conta da sociedade embargante - onde constava honorários, sendo esta verba de caráter alimentar e reconhecidamente impenhorável" (ID. b118b93 - Pág. 1/2).

O Juízo da execução rejeitou os embargos de terceiro. Utilizou como razão de decidir os seguintes fundamentos:

> "Os documentos juntados aos autos são inservíveis para comprovar que o sócio da embargante, Sr., foi apenas empregado da Emanoel Tavares Costa Junior empresa executada e não sócio/acionista.

Os relatórios de Id 9b9412d demonstram que o citado senhor assumiu os cargos de Diretor sem designação específica e de Conselheiro Administrativo, porém não esclarecem a alegada condição de empregado.

De outro lado, é certo que o art. 833 do NCPC, ao estipular as hipóteses de impenhorabilidade, dispõe que não estão sujeitos à execução os honorários de profissional liberal, de onde se conclui que os honorários advocatícios possuem a garantia da impenhorabilidade.

In casu, porém, a penhora recaiu sobre valores depositados em conta bancária de titularidade da sociedade de advogados e não de pessoa física, não cabendo se assegurar, de imediato, a impenhorabilidade.

Com efeito, os valores repassados à sociedade não são utilizados apenas para pagamento de seus advogados. Por certo que a pessoa jurídica constituída pelos profissionais liberais equipara-se a qualquer outra empresa, com faturamento e obrigações diversas, cumprindo ao embargante o ônus da prova em sentido contrário, o que não logrou.

Ainda que assim não fosse, o mencionado art. 833 do NCPC, em seu § 2º, ressalva que não se aplica a impenhorabilidade à hipótese de penhora de prestação alimentícia, independentemente de sua origem.

Nessa senda, o crédito exequendo possui natureza alimentar, eis que decorrente de relação trabalhista, logo se afigura perfeitamente legal a penhora sobre salários, honorários e quaisquer outras quantias destinadas ao sustento do devedor, para satisfação da dívida.

Com tais fundamentos, julgo totalmente improcedentes os embargos de terceiro para manter a penhora atacada" (ID. 789bcda - Pág. 2/3).

Nas razões recursais, a agravante aduz que "conforme Vossa Excelência poderá verificar nos documentos ora acostados, o embargante foi nomeado Diretor sem designação especifica e Diretor Superintendente (ID 9b9412d), não podendo se confundir o SR. EMANUEL TAVARES COSTA JUNIOR, com um terceiro Sr. EMANOEL TAVARES COSTA, CPF 407.671.328-15, que atuou como Conselheiro Administrativo, sendo duas pessoas Distintas. Diante de todo exposto, não deve o Recorrente, na figura de ex-funcionário da empresa, responder por atos praticados por terceiros" (ID. d8ec8ff - Pág. 3/4).

Acrescenta que "o artigo 300 do Novo Código de Processo Civil autoriza ao Juiz antecipar efeitos da tutela quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. No caso presente, pretende-se a antecipação de tutela para que haja o desbloqueio imediato da conta do recorrente e sua exclusão do polo passivo da ação. O risco de lesão grave

ou de difícil reparação está no fato de serem verbas advocatícias, objeto da penhora, imprescindíveis à manutenção da sociedade do impetrante. A prova inequívoca e a verossimilhança estão consubstanciadas nos documentos que seguem inclusos, dando conta de que foi bloqueada todas as verbas do Recorrente, sendo essas necessárias para diversos pagamentos, como associados, aluguel e materiais de escritório. Portanto, requer desde logo a Vossa Excelência que defira antecipação de tutela para determinar o imediato desbloqueio da conta do Recorrente" (ID. d8ec8ff - Pág. 5).

Passo a decidir.

Em consulta ao processo físico que originou a penhora na conta corrente da agravante (0001114-46.2013.5.08.0009), verifiquei que foi proferido o seguinte despacho às fls. 95:

> "I. Considerando que na sentença de fls. 74/77 foi determinado para a reclamada promover a entrega das guias do Seguro-Desemprego ao reclamante, no prazo de 05 dias após o trânsito em julgado, sob pena de pagamento de indenização de 05 salários mínimos, bem como que ela promovesse a baixa no contrato de trabalho na CTPS do autor com data de 31/07/2013, no mesmo prazo, sob pena de multa diária de 1/12 do salário mínimo, indefiro os pleitos constantes de peça de fl. 93. Dê-se ciência;
> II. Apliquem-se as multas acima mencionadas, assim como a multa de 10% em virtude da reclamada não pagar a dívida, atualizando-a;
> III. Após, promova-se a penhora de créditos;
> IV. Não sendo frutíferas a penhora de créditos, inclua-se no pólo passivo destes autos os sócios da executada;
> **V. Promova-se o bloqueio de créditos dos sócios incluídos no pólo passivo e das empresas que possuam participação societária**" (disponível no sistema APT).

Como o crédito trabalhista não foi quitado pela executada principal daqueles autos, a Semenge S/A Engenharia e Empreendimentos, foi realizada pesquisa na rede INFOSEG quanto à sua composição societária.

Referida pesquisa, efetuada em 23/04/2014, identificou o Sr. Emanoel Tavares Costa Junior (CPF: 180.909.058-03) como sócio diretor da citada empresa, além de atestar que o sujeito em questão também estava vinculado a diversas outras pessoas jurídicas, dentre as quais está a agravante (fls. 116/121 dos autos físicos).

Portanto, foi pelo fato do Sr. Emanoel Tavares Costa Junior ter sido identificado como sócio diretor da Semenge S/A Engenharia e Empreendimentos e pelo fato dele compor o quadro societário da agravante que ocorreu a penhora da quantia de R$14.762,49 (quatorze mil, setecentos e sessenta e dois reais e quarenta e nove centavos) na conta corrente desta última.

Tanto nos embargos de terceiro quanto no agravo de petição, a agravante defende a tese de que o Sr. Emanoel Tavares Costa Junior, seu sócio e representante, foi empregado e não sócio da Semenge S/A Engenharia e Empreendimentos,

situação que entende afastar a responsabilidade pelos débitos apurados no processo físico que originou a penhora.

Ocorre que a agravante nada provou nesse sentido, até porque sequer juntou a Carteira de Trabalho e Previdência Social do citado sujeito, pelo que prevalece a informação obtida por intermédio da rede INFOSEG.

A responsabilidade dos diretores e administradores das sociedades anônimas está disciplinada pelo art. 158 da Lei nº 6.404/76, cujo teor abaixo transcrevo:

> "Art. 158. O administrador não é pessoalmente responsável pelas obrigações que contrair em nome da sociedade e em virtude de ato regular de gestão; responde, porém, civilmente, pelos prejuízos que causar, quando proceder:
> I - dentro de suas atribuições ou poderes, com culpa ou dolo;
> II - com violação da lei ou do estatuto.
> § 1º O administrador não é responsável por atos ilícitos de outros administradores, salvo se com eles for conivente, se negligenciar em descobri-los ou se, deles tendo conhecimento, deixar de agir para impedir a sua prática. Exime-se de responsabilidade o administrador dissidente que faça consignar sua divergência em ata de reunião do órgão de administração ou, não sendo possível, dela dê ciência imediata e por escrito ao órgão da administração, no conselho fiscal, se em funcionamento, ou à assembléia-geral.
> § 2º Os administradores são solidariamente responsáveis pelos prejuízos causados em virtude do não cumprimento dos deveres impostos por lei para assegurar o funcionamento normal da companhia, ainda que, pelo estatuto, tais deveres não caibam a todos eles.
> § 3º Nas companhias abertas, a responsabilidade de que trata o § 2º ficará restrita, ressalvado o disposto no § 4º, aos administradores que, por disposição do estatuto, tenham atribuição específica de dar cumprimento àqueles deveres.
> § 4º O administrador que, tendo conhecimento do não cumprimento desses deveres por seu predecessor, ou pelo administrador competente nos termos do § 3º, deixar de comunicar o fato a assembléia-geral, tornar-se-á por ele solidariamente responsável.
> § 5º Responderá solidariamente com o administrador quem, com o fim de obter vantagem para si ou para outrem, concorrer para a prática de ato com violação da lei ou do estatuto".

Do acima exposto, conclui-se que a legislação em vigor somente admite a responsabilidade pessoal do administrador da sociedade anônima nos casos em que ocorram algumas das hipóteses previstas pelo art. 158 da Lei nº 6.404/76.

No caso em discussão, não há qualquer prova de que o Sr. Emanoel Tavares Costa Junior, sócio da agravante, tenha praticado atos de gestão ilegais ou atos que

violaram o estatuto social enquanto sócio da executada principal, a Semenge S/A Engenharia e Empreendimentos.

O próprio despacho que determinou a penhora não está fundamentado na existência desses atos, mas sim na condição do sujeito ser sócio da executada principal e possuir participação societária em outra empresa.

Sendo assim, não há como ser reconhecida a responsabilidade da agravante, razão pela qual deve ser desbloqueado o valor penhorado na sua conta corrente.

Quanto à tutela de urgência de natureza antecipada, o art. 300, caput e § 3º, do CPC de 2015, estabelece o seguinte:

> "Art. 300. 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.
> (...)
> § 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão".

Na hipótese, apesar de existir a probabilidade do direito, entendo que não há perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, pois a conta corrente da agravante sobre a qual recaiu o bloqueio não é conta salário, até porque ela é pessoa jurídica, sendo certo que o valor penhorado de R$14.762,49 (quatorze mil, setecentos e sessenta e dois reais e quarenta e nove centavos) não é suficiente para impedir o seu regular funcionamento.

Além disso, entendo que a liberação antecipada da quantia penhorada gera perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, já que a agravante pode facilmente dar outra destinação aos valores bloqueados e deixar a conta em questão sem saldo positivo para o caso de eventual reforma desta decisão.

Por tais fundamentos, reformo a r. decisão agravada para determinar o desbloqueio da quantia de R$14.762,49 (quatorze mil, setecentos e sessenta e dois reais e quarenta e nove centavos) penhorada na conta corrente da agravante.

Do prequestionamento.

Diante do que foi decidido e da tese aqui adotada, considero prequestionada a matéria discutida no recurso para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST, sendo desnecessária a referência aos dispositivos constitucionais e legais apontados pela parte, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST.

Conclusão

ANTE O EXPOSTO, conheço do agravo de petição; no mérito, dou-lhe parcial provimento para, reformando a r. decisão agravada, determinar o desbloqueio da quantia de R$14.762,49 (quatorze mil, setecentos e sessenta e dois reais e quarenta e nove centavos) penhorada na conta corrente da agravante. 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 DA SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, unanimemente, conhecer do agravo de petição; no mérito, sem divergência, dar-lhe parcial provimento para, reformando a r. decisão agravada, determinar o desbloqueio da quantia de R$14.762,49 (quatorze mil, setecentos e sessenta e dois reais e quarenta e nove centavos) penhorada na conta corrente da agravante; 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), 10 de maio de 2017. (Publicado em 26/05/2017)

JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES, Desembargador Relator.

****

DISSÍDIO COLETIVO. PRINCÍPIO DO LIVRE ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO. CONQUISTAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. PRECEDENTES NORMATIVOS.

ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/DC 0000279-46.2017.5.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

DEMANDANTE: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA**
Advogado(s): Drª Winnie de Fátima Oliveira Souza e outros

DEMANDADO: **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA**
Advogado(s): Drª Camila Vasconcelos de Oliveira e outros

DISSÍDIO COLETIVO. PRINCÍPIO DO LIVRE ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO. CONQUISTAS DA CATEGORIA PROFISSIONAL. PRECEDENTES NORMATIVOS.

I - O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento "de comum acordo" (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXXV, da CF).

II - O dissídio coletivo proposto "de comum acordo" é apenas uma faculdade, mas não uma obrigação, até porque essa condição seria a negação do direito ao livre acesso à jurisdição estatal.

III - A rigor, nem seria necessário submeter a matéria ao E. Tribunal Pleno para declaração de inconstitucionalidade da expressão "de comum acordo" (art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004), em face das considerações expostas, haja vista que aquela expressão diz respeito à arbitragem e não à jurisdição estatal.

IV - Não obtida a solução negociada ou por via de arbitragem, no conflito coletivo, está garantido o livre acesso à jurisdição da Justiça do Trabalho e o seu poder normativo, sem necessidade do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica ou jurídica.

V - A sentença normativa deve respeitar as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho, como são as conquistas já obtidas pela categoria profissional e que encontram respaldo nos precedentes normativos da jurisprudência, mediante a concessão de normas que proporcionem melhores condições de trabalho.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **dissídio coletivo**, em que são partes, como demandante, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS**

ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA, e, como demandado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ -SINDESPA**.

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

O presente Dissídio Coletivo está em condições de ser apreciado.

De início, façamos a análise das preliminares suscitadas pelo sindicato demandado, em sua defesa.

Da extinção do processo sem resolução de mérito, fundada em ausência de requisitos essenciais para instauração do dissídio coletivo

A preliminar em tela foi suscitada pelo SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA, em contestação, sob o argumento de que sindicato profissional não carreou aos autos o edital de convocação e a ata da assembleia geral, requisitos essenciais para instauração do dissídio coletivo, conforme Orientações Jurisprudenciais nº 28 e 29, da SDC, do C. TST.

Frisa que "no presente caso, em que pesem as alegações do Sindicato Autor, não foram cumpridos os requisitos essenciais para a instauração do dissídio coletivo, tendo em vista que não consta nos autos a juntada de edital de convocação da assembleia autorizando a negociação coletiva e eventual instauração de dissídio coletivo, o que enseja a aplicação do art. 485, inciso IV do CPC" (Id. 89d6a54 - Pág. 4).

Examino.

Não assiste razão ao sindicato demandado, pois em petição de Id. c031f9d, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA apresentou Edital de Convocação de Assembleia Geral (Id. 8f9a1cb) e lista de presença (Id. 464967e - Pág. 3-9), o que atende ao disposto no art. 859, da CLT, e nas Orientações Jurisprudenciais nº 28 e 29, da SDC, do C. TST.

Rejeito.

Da extinção do processo sem resolução do mérito por ofensa ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal

Argumenta, em síntese, que "o Sindicato autor ajuizou Ação de Dissídio Coletivo sem a devida anuência do Sindicado requerido, o que é defeso por PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL, ou seja, o ajuizamento da presente demanda não foi realizado de comum acordo, razão pela qual se requer a extinção do processo sem julgamento de mérito".

Examinemos a matéria.

Sobre o tema, escrevi o artigo "**O Poder Normativo da Justiça do Trabalho**", publicado na Revista nº 75 do TRT da 8ª da Região, volume 38 (julho-

dezembro/2005), p. 17-27, de onde peço vênia para extrair os seguintes trechos, a fim de melhor respaldar a apreciação da controvérsia:

> **3. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho**
>
> A Emenda Constitucional nº 45/2004 contém preceitos básicos sobre a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos coletivos e os temas pertinentes à matéria (art. 114).
>
> Desse modo, cabe ao Judiciário Trabalhista processar e julgar as ações que envolvam exercício do direito de greve; e as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores.
>
> Reza o § 1º do art. 114 da Constituição, com a redação atual, que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
>
> E preceitua o § 2º do mesmo dispositivo constitucional:
>
> "Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".
>
> Esse preceito da Lei Fundamental tem causado muita polêmica e é o motivo principal deste trabalho.
>
> Não há dúvida de que compete à Justiça do Trabalho o julgamento do dissídio coletivo, quando deverá, conforme o texto constitucional, respeitar "as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".
>
> Eis aí a manutenção do Poder Normativo do Judiciário Trabalhista.
>
> O dissídio coletivo pode ser de natureza jurídica (ou de direito) e de natureza econômica (ou de interesses).
>
> O dissídio coletivo de natureza jurídica (ou de direito) pressupõe controvérsia sobre "interpretação" de norma coletiva, que justifique o apelo à Justiça do Trabalho, para declarar o sentido do preceito questionado. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza simples declaratória.
>
> É possível inferir-se da norma do art. 625, da CLT, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento do dissídio coletivo de natureza jurídica, demanda muito pouco utilizada no Brasil.
>
> Sob a ótica do art. 114, § 2º, da CLT, o dissídio coletivo de natureza jurídica não requer o exaurimento da prévia tentativa de conciliação e pode, sem nenhuma dúvida, ser proposto sem

a anuência da outra parte, na medida em que a Carta Magna somente exige estes pressupostos no caso de dissídio coletivo de natureza econômica.

O dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse) corresponde à ação coletiva mais comum, em face de controvérsia quanto à "criação" de novas condições de trabalho, seja de natureza social, patrimonial ou outras, uma vez frustrada a negociação coletiva ou a arbitragem tradicional. A pretensão, deduzida em juízo, é de natureza predominante constitutiva, pois a sentença normativa, no caso, constitui sucedâneo do acordo ou convenção coletiva malsucedida.

Quanto ao dissídio coletivo de natureza econômica (ou de interesse), a Carta Magna estabelece que se trata de uma "faculdade" à disposição de trabalhadores e empresários, mas, neste caso, exige, na hipótese de dissídio coletivo de natureza econômica (excluído, portanto, o dissídio coletivo de natureza jurídica - que **não** exige esta condição), que o ajuizamento dependeria de "comum acordo" entre os interessados.

E aí reside a grande polêmica na doutrina e na jurisprudência.

Entendo que não se pode exigir a propositura de uma petição conjunta de categorias que justamente estão **em conflito**, porque isso constituiria um *paradoxo*, além de violar o princípio do acesso à Justiça, tal como preconiza o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que proíbe excluir da apreciação do Poder Judiciário a alegada lesão ou ameaça a direito, garantia fundamental da cidadania e cláusula pétrea inderrogável por lei ou emenda constitucional (art. 60, § 4º, IV, da CF).

Na hipótese, trata-se do direito à prestação jurisdicional trabalhista, no plano coletivo, até porque no *caput* do art. 7º da Lei Fundamental estão alinhados os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais, "**além** de outros que visem à melhoria de sua condição social". Um dos modos de se obter a melhoria é por via da sentença normativa.

Outra coisa é se a pretensão (resistida pela outra parte), deduzida na ação coletiva, será, ou não, acolhida pela Justiça do Trabalho.

Há quem entenda que a anuência da parte pode ser manifestada, de modo expresso ou tácito, na resposta do demandado ao dissídio coletivo ajuizado, conforme entende o Ministro José Luciano de Castilho Pereira, em artigo publicado no site do C. TST: http://www.tst.gov.br/

Eis a manifestação do ilustre Ministro do TST:

"Assim, ajuizado o Dissídio Coletivo pelo sindicato dos empregados, sem o acordo expresso da parte contrária, deve o juiz mandar citar o suscitado e apenas na hipótese de recusa formal ao Dissídio Coletivo a inicial será indeferida.

1.3 - A interpretação contrária levará, mais uma vez, a Justiça do Trabalho ao pelourinho, onde estão os que complicam as relações coletivas de trabalho.

Vale recordar que o rigor na admissão de Dissídio Coletivo - especificamente pelo TST - quase fecha a Justiça do Trabalho.

Reconheço que o objetivo era nobre: valorizar a negociação coletiva, mas foi feita abstração da realidade brasileira, com uma legislação trabalhista que até permite a despedida coletiva, facultando ainda a despedida de quem ganha mil reais, para, no mesmo dia, contratar-se outro empregado por quinhentos reais para fazer exatamente o mesmo trabalho do que havia sido despedido, sem ter que explicar para ninguém que tal foi realizado por dificuldades financeiras da empresa.

Mas houve diminuição do número de Dissídios Coletivos, dando a falsa idéia de que a negociação coletiva era um sucesso, como registrado até pelo jurista e respeitado advogado e professor CÁSSIO MESQUITA BARROS, cuidando do decréscimo do número de Dissídios Coletivos, considerando dados estatísticos do ano de 2002.[1]

A realidade era outra.

Bastou que o TST, a partir de 2002, iniciasse uma radical mudança no seu entendimento quanto ao Dissídio Coletivo, para que voltasse a confiança na Justiça Trabalhista, bem como aumentasse o número de Dissídios Coletivos.

Assim, pelo contexto da nova ordem constitucional, entendo que a inicial **não** deve ser indeferida de plano.

1.4 - Mas há outro ângulo a ser também considerado.

Agora, como já fixado acima, o Dissídio Coletivo somente terá curso normal se ambas as partes estiverem de acordo com tal caminho judicial.

Os empregados querem um aumento salarial e a manutenção de cláusulas sociais, os empregadores não concordam com os pedidos e vedam o Dissídio Coletivo.

Nesta hipótese, se o Sindicato obreiro tiver força estará aberta para ele a única via possível para a conquista de suas reivindicações: **a greve**.

Logo, embora não tenha sido este o desejo dos reformadores da Constituição Federal, este é o caminho que restará aos trabalhadores.

Mas sobre a greve falaremos em outro tópico.

1.5 - Por tudo isto é que o acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo - uma vez malograda a negociação coletiva - pode ser expresso ou tácito.

1.6 - Mas percebe-se logo que se o sindicato obreiro for fraco - estou falando da grande maioria - crítica será a situação dos trabalhadores.

Não haverá negociação coletiva, nem greve e nem Dissídio Coletivo".

Na hipótese de "greve" em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Prevalece o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho não teria legitimidade para ajuizar o dissídio coletivo em caso de greve em atividade não essencial, sem risco de lesão do interesse público.

Isso, porém, não exclui a possibilidade de ação declaratória de abusividade ou ilegalidade de greve por iniciativa patronal, por exemplo, ou para quaisquer "ações que envolvam exercício do direito de greve", à luz do art. 114, II, da CF, e do art. 8º da Lei nº 7.783, de 28.06.1989.

Há outro aspecto que também merece atenção. E, para tanto, vamos recorrer, uma vez, ao pensamento do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST:

"**4.4 -** Mas para o ajuizamento por uma das partes do Dissídio Coletivo de Greve em serviço essencial, ou não, é necessário o **acordo** da outra parte?

Está me parecendo que **sim**, pois, de regra, o Dissídio Coletivo de greve, busca a satisfação de uma necessidade econômica, enquadrando-se, pois, na previsão do parágrafo segundo do art. 114 da Constituição Federal. Mas reconheço que este entendimento já tem judiciosas posições contrárias, como se pode conferir no estudo feito pelo Magistrado do Trabalho GUSTAVO FELIPE BARBOSA GARCIA (LTr-69-01/69 - janeiro/2005). Pelo visto, aqui as conseqüências são inimagináveis. Assim, frustradas as tentativas de negociação, o sindicato obreiro opta pela greve, que é deflagrada, observados todos os requisitos legais. Em seguida, a empresa ajuíza Dissídio Coletivo de Greve e o Sindicato profissional formalmente não concorda com o Dissídio Coletivo, invocando o § 2º do art. 114, supramencionado. A empresa, por seu turno, invoca o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, que preceitua: "**A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito**".

Como decidir? O Ministro SÜSSEKIND, no artigo já mencionado, afirma que prevalece o que está no art. 5º, XXXV, que é cláusula pétrea. Sendo, assim, **desaparecerá** o debate sobre a necessidade de **acordo** para ajuizamento de Dissídio Coletivo. Mas a matéria está submetida ao **Supremo Tribunal Federal**, que brevemente equacionará esse tema magno. Até que o Supremo Tribunal Federal decida a questão do acordo para ajuizamento do Dissídio Coletivo estou entendo que não há como negar a validade da exigência constitucional, que, como visto, conduz a rumos que não haviam sido imaginados".

4. Os quatro mecanismos de solução dos conflitos coletivos

Agora, farei algumas considerações na abordagem de aspectos que considero muito relevantes para a melhor compreensão da matéria, em face da polêmica que se instalou sobre o tema.

Pelo exame sistemático da Constituição Federal (particularmente o art. 114 e seus parágrafos 1º e 2º), com a redação dada pela EC 45/2004, entendo que existem, atualmente, **quatro (4) mecanismos** para a solução dos conflitos coletivos:

a) a **negociação** (por acordo ou convenção coletiva), sem ou com mediação (*verbi gratia*, a mesa redonda perante a Delegacia Regional do Trabalho);

b) a **arbitragem privada**, nos moldes tradicionais (ainda pouco utilizada, no Brasil);

c) a **arbitragem pública**, que depende, em regra - mas admite exceção - da provocação de ambos os interessados (Lei nº 9.307/96); e

d) a **ação judicial** (que independe da concordância de ambas as partes, até porque pressupõe a resistência do adversário a uma pretensão).

Observe-se que o § 1º do art. 114, da CF, diz que, "frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros" (*árbitros*, no plural, o que admite a técnica da arbitragem privada ou da arbitragem pública).

Façamos ligeiros comentários sobre as quatro técnicas de solução do conflito coletivo.

O primeiro mecanismo (negociação coletiva) constitui meio autônomo de solução do conflito coletivo, enquanto que os três últimos (arbitragem privada, arbitragem pública e jurisdição) são técnicas heterocompositivas do conflito coletivo.

Na verdade, o terceiro mecanismo, tal como concebido, hoje, pela Constituição Federal, identifica-se mais com uma

espécie de **arbitragem pública**, exercida pela Justiça do Trabalho, do que com o dissídio coletivo tradicional.

Daí a exigência constitucional de seu ajuizamento de "comum acordo", que, em regra (embora haja exceção), caracteriza a arbitragem.

5. A arbitragem pública e a sentença normativa

O dissídio coletivo pode ser submetido à apreciação da Justiça do Trabalho por meio da 'arbitragem pública' ou por meio da 'jurisdição'.

Há até quem entenda que as duas técnicas acabem por se confundir, porque, afinal, tanto os árbitros como os juízes decidem (julgam) o conflito, sob a forma de sentença arbitral ou sentença normativa.

Por questão de lógica jurídica, a expressão de 'comum acordo', contida no parágrafo 2º do art. 114, da Constituição Federal, equivale à 'convenção de arbitragem', de que trata, por exemplo, a Lei nº 9.307/96, cujo art. 3º estabelece que 'as partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral'.

Vejamos, mais de perto, algum detalhamento sobre este tópico.

A *convenção de arbitragem* pode ser estabelecida em dois momentos, por meio dos seguintes expedientes:

1) pela *cláusula compromissória*, aprovada em contrato, para a solução de futuros litígios que possam vir a surgir;

2) pelo *compromisso arbitral*, se não houver acordo prévio para o estabelecimento da cláusula compromissória.

Creio, portanto, que a Lei nº 9.307/96 é muito importante para a compreensão da matéria em exame.

Note-se que, segundo o art. 764, da CLT, os dissídios individuais ou **coletivos** submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

E o § 2º do art. 764, da Consolidação, reza que 'não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em **arbitral**, proferindo decisão na forma prescrita neste Título'.

Observemos, com atenção, o que dispõem os arts. 6º e 7º, da Lei nº 9.307/96, que podem ser aplicados subsidiariamente, com as adaptações necessárias, ao processo trabalhista, sobretudo para solução dos conflitos coletivos, por força do art. 769, da CLT:

'Art. 6º **Não havendo acordo prévio** sobre a forma de instituir a arbitragem, a parte interessada manifestará à outra

parte sua intenção de dar início à arbitragem, por via postal ou por outro meio qualquer de comunicação, mediante comprovação de recebimento, convocando-a para, em dia, hora e local certos, firmar o compromisso arbitral.

Parágrafo único. Não comparecendo a parte convocada ou, comparecendo, **recusar-se** a firmar o compromisso arbitral, poderá a outra parte **propor a demanda** de que trata o art. 7º desta Lei, perante o órgão do Poder Judiciário a que, originariamente, tocaria o julgamento da causa.

Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo **resistência quanto à instituição da arbitragem**, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral'.

Entendo que a Justiça do Trabalho deve aplicar, no dissídio coletivo, os procedimentos previstos na Lei nº 9.307/96, acima transcritos, eis que adequados à solução de controvérsias sobre o tema em apreço.

Desse modo, estará assegurado o livre acesso ao Judiciário Trabalhista, ao qual compete julgar o dissídio coletivo, sob

a forma de 'sentença arbitral' ou 'sentença normativa', que, afinal de contas, se equivalem juridicamente, porque, enfim, o que interessa não é a 'forma processual', mas a solução da causa, ou seja, a pacificação do conflito, e não sua eternização.

A obrigatoriedade do paradoxal ajuizamento do dissídio coletivo, 'de comum acordo' (expresso ou tácito) - nos termos que alguns entendem -, inibirá sobretudo a classe trabalhadora na reivindicação e na defesa de suas pretensões, para melhoria das condições de trabalho, garantia constitucional.

Ora, isso importa em que inúmeros conflitos coletivos fiquem reprimidos e a conseqüência inevitável é a tentativa de solução marginal, senão de movimentos grevistas inimagináveis, o que deságua, não raro, pela via até mesmo da criminalidade, com graves reflexos na sociedade.

Alega-se que muitos países que não adotam o poder normativo tal como consagrado pela nossa Carta Magna.

Acontece que o apelo ao direito comparado nem sempre é a melhor solução para a realidade sócio-econômico-cultural brasileira.

Por fim, começa a desenhar-se a tese de que, em caso de dissídio coletivo, ajuizado de 'comum acordo' (expresso ou tácito), não caberia qualquer 'recurso', no sentido técnico do termo, interposto pelas partes (mas tão somente pelo Ministério Público do Trabalho), conforme opinião do Ministro José Luciano de Castilho Pereira, do TST.

Compartilho desse entendimento, com apoio no art. 18, da Lei nº 9.307/96, segundo o qual 'o árbitro é juiz de fato e de direito, e a sentença que proferir **não** fica sujeita a recurso ou a homologação pelo Poder Judiciário'.

Finalmente, reitero uma sugestão que tenho defendido, por várias vezes, no sentido de que seja conferido à sentença normativa, aos acordos coletivos e às convenções coletivas o atributo de 'títulos executivos', a fim de que, abolida a 'ação de cumprimento', os direitos assegurados nesses instrumentos normativos possam ser exigidos mediante 'ação de execução' na Justiça do Trabalho, como já ocorre na hipótese da sentença arbitral (art. 584, VI, do CPC, acrescido pela Lei nº 10.358, de 27.12.2001).

6. Conclusões

Na realidade brasileira, e, especialmente, na região amazônica, por exemplo, seria desaconselhável a extinção imediata do *poder normativo* da Justiça do Trabalho, justamente porque as condições dos trabalhadores ainda não permitem, salvo exceções, o exercício da livre negociação.

> O poder normativo da Justiça do Trabalho não foi extinto, eis que, na apreciação do dissídio coletivo, compete ao Judiciário Trabalhista 'decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente' (art. 114, § 2º, da CF).
>
> O acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho pode fazer-se nos moldes da arbitragem (pública), que, em regra, depende do ajuizamento de 'comum acordo' (expresso ou tácito), pelos interessados; mas admite, por exceção, a propositura da demanda, por iniciativa exclusiva de qualquer interessado, mediante suprimento judicial, em caso de recusa da outra parte, conforme os **artigos 6º e 7º da Lei nº 9.307/96** (Lei de Arbitragem), o que equivale à técnica de solução jurisdicional, garantia do princípio do livre acesso à Justiça (art. 5º, XXXXV, da CF).

Argumenta-se que o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição da República, estabelece que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", de modo que - segundo essa corrente de opinião - o preceito constitucional não poderia ser invocado porque, no caso, a provocação da Justiça do Trabalho, por via de dissídio coletivo de natureza econômica, não visaria o restabelecimento de lesão ou ameaça a direito, na medida em que a sentença normativa tem por escopo não exatamente a aplicação de direito pré-existente, mas a "criação" de novas condições de trabalho.

Data venia, o fundamento é equivocado.

De fato, o princípio de inafastabilidade do Judiciário, como garantia constitucional, não se limita às hipóteses de sentenças condenatórias ou à aplicação de normas pré-existentes, uma vez que é ampla a proteção, assegurada na Carta Magna, para qualquer lesão ou ameaça a direito, inclusive o direito de ação, por meio do ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, com vista à conquista de melhores condições de trabalho, tal como previsto no caput do art. 7º da Lei Fundamental ("são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social..."), uma vez que, à luz do § 2º do art. 114 da Constituição, compete justamente à Justiça do Trabalho "decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente".

Assim, o dissídio coletivo proposto "de comum acordo" é apenas uma faculdade, mas não uma obrigação, até porque essa condição seria a negação do **direito ao livre acesso à jurisdição estatal**.

Não fosse assim e para evitar o "comum acordo" de que trata o § 2º do art. 114, da Constituição Federal, o direito do dissídio coletivo de natureza econômica, de forma unilateral, teria que ser precedido sempre da instauração de uma GREVE, o que, por evidente, constitui circunstância descabida, sob o pretexto de que, como alguns alegam, o art. 114, inciso II, do texto constitucional, assegura o ajuizamento

de ações que envolvam o exercício do direito de greve, sem a exigência da prévia concordância patronal.

Vale dizer: admite-se o argumento da paralisação coletiva, com todos os riscos de prejuízos ao interesse social, apenas para justificar o ajuizamento do dissídio coletivo independentemente do "comum acordo" entre trabalhadores e empregadores.

Nada mais absurdo.

De qualquer modo, a pretensão coletiva, sob a forma de arbitragem pública ou de sentença normativa, no âmbito da Justiça do Trabalho, requer um novo modo de lidar com o conflito coletivo.

Exige-se o exercício da negociação coletiva, agora não apenas como condição da ação de dissídio coletivo, mas também, em regra, para a propositura da demanda com objetivo de obter a sentença arbitral pública, que, neste caso, não estará sujeita a recurso (art. 18 da Lei nº 9.307/1996).

Não há dúvida de que, se dificultado o acesso ao poder normativo da Justiça do Trabalho, cresce a importância da *negociação coletiva*.

Daí a necessidade da organização e do aperfeiçoamento das entidades sindicais, principalmente de suas lideranças e de seus órgãos de assessoramento técnico.

A palavra de ordem, mais do que nunca, é: negociar, para obter melhores condições de trabalho.

A meu ver nem seria necessário submeter a matéria ao Tribunal Pleno para declaração de inconstitucionalidade da expressão "de comum acordo" (art. 114, § 2º, da Constituição da República, introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2004), em face das considerações antes expostas, haja vista que aquela expressão diz respeito à arbitragem e não à jurisdição estatal.

Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho julgar a controvérsia (art. 114, § 3º, da Constituição Federal; art. 83, VIII, da Lei Complementar nº 75, de 20.05.1993; e arts. 856 e 857, da CLT). Nessa hipótese, é evidente que não se exigirá o "comum acordo" para a instauração da instância por iniciativa do *Parquet*.

Entretanto, não obtida a solução negociada ou por via de arbitragem, no conflito coletivo, está garantido o livre acesso à jurisdição da Justiça do Trabalho e o seu poder normativo, sem necessidade do "comum acordo" para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica ou jurídica.

Outrossim, o Egrégio Tribunal Pleno, em sessão realizada em 04.09.2017, nos autos do Processo TRT 8ª/DISSÍDIO COLETIVO - 0010197-11.2016.5.08.0000, por maioria de votos, **declarou a <u>inconstitucionalidade</u> da dicção "de comum acordo" que consta do § 2º do art. 114 da Constituição Federal**. O v. Acórdão, da lavra do Exmº Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho, foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 15.09.2017, e considerado publicado em 18.09.2017.

No mesmo sentido, a Súmula nº 66, da Jurisprudência Uniforme do E. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, aprovada pela Resolução nº 095/2017,

divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, em 15.09.2017 e considerada publicada em 18.09.2017, *in verbis*:

> **INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO DE COMUM ACORDO**. Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV. da Constituição de 1988), considera-se inconstitucional a dicção de comum acordo, inserta, pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental.

Por fim, os autos revelam, conforme exposto no relatório, a tentativa da entidade profissional de entabular conciliação com o sindicato patronal, sem lograr êxito integral.

Nesse sentido, ainda, destaque-se que foram realizadas três audiências de conciliação, nos dias 09.08.2017 (presidida por esta Relatoria - Id. 7aec83e), 31.08.2017 e 06.09.2017 (presididas pela Exmª Desembargadora Vice-Presidente, Sulamir Palmeira Monassa de Almeida - Id. 77561eb e 765e228), em que as partes tentaram a realização de acordo, sem, no entanto, alcançar êxito em sua plenitude, como se observa das atas a seguir reproduzidas:

> ATA DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO REALIZADA AOS **NOVE DIAS DO MÊS DE AGOSTO DO ANO DE DOIS MIL E DEZESSETE**, como adiante segue:
>
> //////////Aos **NOVE** dias do mês de **AGOSTO** do ano de dois mil e dezessete, às 10:00 (dez horas), teve lugar na sede do **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA,** Desembargador Relator, a audiência de conciliação nos autos do Processo **TRT/DC 0000279-46.2017.5.08.0000.** Aberta a audiência, presente o Excelentíssimo Doutor **LÓRIS ROCHA PEREIRA JUNIOR**, representante do Ministério Público do Trabalho.
>
> Apregoadas as partes, presente o suscitante **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA** representado por seu Presidente **ANTÔNIO CAETANO DE SOUZA FILHO,** Vice-Presidente **ANTONIO CARLOS FLORES DE SOUZA,** Secretário-Geral **ALCENOR PANTOJA CORREA,** assistido por seu advogado, Doutor Mauro Augusto Rios Brito, habilitado nos autos.
>
> Presente o suscitado, na mesa de negociação, **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO**

DE SUPERMERCADOS E AUTO-SERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA, representado por sua Advogada a Doutora **CAMILA VASCONCELOS DE OLIVEIRA**, habilitada nos autos.

Presente a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇO DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ**, representado por seu Presidente **JOSÉ FRANCISCO DE JESUS PANTOJA PEREIRA**, assistido pelo Doutor Davi Costa Lima.

Iniciada a audiência, o Excelentíssimo Desembargador VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, passou a palavra às partes.

O Sindicato Suscitante esclarece que aceita, como solução amigável, o retorno à jornada de 44 horas semanais e o reajuste de 5% (cinco por cento), muito embora a proposta patronal, segundo o Sindicato Demandante, fosse de reajuste de 7%(sete por cento). Diz o Sindicato Suscitante que estas propostas foram feitas pelo Sindicato Suscitado.

O Sindicato Suscitado informa que não há interesse em qualquer conciliação.

O Desembargador Relator sugeriu que a ilustre Advogada do Sindicato Patronal tentasse um contato telefônico com a entidade que representa, o que foi atendido. Porém, após esse contato, a nobre Advogada retornou a este recinto e comunicou que o Sindicato Patronal não aceita qualquer conciliação e requer o julgamento do dissidio coletivo pelo Egrégio Tribunal.

Em seguida, o nobre Patrono do Sindicato Profissional pretende a transferência da audiência de julgamento, designada para a data de amanhã. Ouvida sobre esse pedido, a digna Patrona do Sindicato Patronal manifestou-se contrária ao requerimento e solicitou o julgamento do dissidio coletivo pelo Egrégio Tribunal.

Prosseguindo, o represente do Sindicato Profissional fez as seguintes declarações: que nas diversas conversas para negociação, em virtude do presente dissidio coletivo, obteve a concordância de vários líderes da categoria Patronal quanto ao reajuste salarial de 7% (sete por cento), jornada de 44 horas semanais e trabalho aos domingos e feriados até às 14:00 horas. Os líderes mencionados são os seguintes: Senhor Oscar Corrêa (sócio-proprietário do Supermercado Líder); Senhor Jorge Luiz Fonseca dos Santos (Presidente da Associação Paraense de Supermercados e sócio-proprietário da Portugal Descartáveis); Senhor José Oliveira (sócio-proprietário do Grupo Formosa);

Senhor Fernando Brito (Presidente do Sindicato Patronal Demandado e Proprietário do Supermercado Estrela Dalva); Senhor Renato Corrêa (sócio-proprietário do Supermercado Nazaré).

Diz ainda o representante do Sindicato Profissional que essas 5 (cinco) empresas acima mencionadas já concederam uma antecipação de reajuste salarial para os seus empregados, a partir do mês de julho de 2017, em virtude do presente dissidio coletivo, e que continuam a cumprir as demais cláusulas da Norma Coletiva anterior.

O Desembargador Relator intima o Sindicato Patronal para comprovar a concessão das vantagens indicadas acima pelo Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias a contar de hoje, sob as penas do artigo 400 do CPC/2015. Com essa manifestação do Sindicato Patronal, fica desde logo ciente o Sindicato Profissional que poderá falar sobre a documentação, no prazo de 5 (cinco) dias, a contar do dia 22 de agosto de 2017.

Em seguida será reaberto o prazo para novas razões finais, até dia 04 de setembro de 2017.

E, como nada mais houvesse, foi encerrada a audiência da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada pelas partes, vai assinada pelo Excelentíssimo Desembargador Relator e pelas partes (Id. 7aec83e).

ATA DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO REALIZADA AOS **TRINTA E UM DIAS DO MÊS DE AGOSTO DO ANO DE DOIS MIL E DEZESSETE**, como adiante segue:

//////////Aos **TRINTA E UM** dias do mês de **AGOSTO** do ano de dois mil e dezessete, às 10h00 (dez horas), teve lugar na sede do **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora **SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA**, a audiência de conciliação, conforme Petição, protocolizada sob o nº 13271, em 28.8.2017**.** Aberta a audiência, presente a Excelentíssima Doutora **LOANA LIA GENTIL ULIANA**, representante do Ministério Público do Trabalho.

Apregoadas as partes, presente o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ-SINTCVAPA,** representado por seu Presidente **ANTÔNIO CAETANO**

DE SOUZA FILHO, Vice-Presidente **ANTONIO CARLOS FLORES DE SOUZA,** Secretário-Geral **ALCENOR PANTOJA CORREA**, assistido por seus advogados Doutores **KEYLA DE SOUSA BOAS e MAURO AUGUSTO RIOS BRITO**.

Presente o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE ANANINDEUA-SINTRACOM,** representado por seu Presidente **JORGE LUIS RODRIGUES SOARES,** assistido por seu advogado Doutor **MAURO AUGUSTO RIOS BRITO.**

Presente a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ-FETRACOM,** representado por seu Presidente **JOSÉ FRANCISCO DE JESUS PANTOJA PEREIRA,** seu Vice-Presidente, **MANOEL MARIA BARREIROS DUARTE,** assistido por seu advogado Doutor **RONE MIRANDA PIRES.**

Presente o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARÁ-SEC,** representado por seu Presidente **IVAN DUARTE PEREIRA.**

Presente a empresa **LÍDER COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA.** representada por seu Sócio **OSCAR CORRÊA RODRIGUES,** assistida por sua advogada Doutora **ALBINA DE FÁTIMA BARBOSA DE SOUZA.**

Ausente o SINDESPA.

Iniciada a audiência, a Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente, passou a palavra às partes.

A empresa **LÍDER COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA**., por seu Sócio **OSCAR CORRÊA RODRIGUES** registrou que já houve reajuste salarial de 5%(cinco por cento), desde julho de 2017. O pagamento do retroativo (março a junho) já está sendo efetivado com término em novembro/2017. Registrou, ainda, que rejeita a cláusula que impede à empresa negociar melhores condições de trabalho com os seus empregados, bem como que tem interesse em apresentar proposta mais vantajosa, desde que não haja impedimento em cláusula normativa que impeça qualquer tipo de negociação em separado.

Acolhendo proposição da Vice-Presidência, o Sindicato Demandante concorda que a greve deflagrada para amanhã, dia 1º de setembro de 2017, seja suspensa, em razão da proposta assinada pelas partes que será ratificada nas respectivas assembleias, da categoria profissional, que será realizada hoje, dia 31 de agosto de 2017, e da econômica, a ser realizada em 5 de setembro (terça-feira).

O Sindicato Demandante apresentou proposta de Convenção Coletiva, celebrada entre as partes.

A Vice-Presidente determina o encaminhamento da Petição, protocolizada sob o nº 13271, em 28.8.2017, da proposta da Convenção Coletiva apresentada, bem como da presente Ata de Conciliação ao Gabinete do Excelentíssimo Desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca, Relator do Dissídio Coletivo nº 0000279-46.2017.5.08.0000, para os devidos fins.

Em razão da possibilidade de acordo, fica designado o prosseguimento da presente audiência para o dia 6 de setembro, às 11h00.

E, como nada mais houvesse, foi encerrada a audiência da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai assinada pela Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente e pelas partes (Id. 77561eb).

ATA DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO REALIZADA AOS **SEIS DIAS DO MÊS DE SETEMBRO DO ANO DE DOIS MIL E DEZESSETE**, como adiante segue:

//////////Aos **SEIS** dias do mês de **SETEMBRO** do ano de dois mil e dezessete, às 11h00 (onze horas), teve lugar na sede do **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO**, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora **SULAMIR PALMEIRA MONASSA DE ALMEIDA**, o prosseguimento da audiência de conciliação, conforme Petição, protocolizada sob o nº 13271, em 28.8.2017**.** Aberta a audiência, presente o Excelentíssimo Doutor **LÓRIS ROCHA PEREIRA JUNIOR**, representante do Ministério Público do Trabalho.

Apregoadas as partes, presente o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO ATACADISTA E VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ-SINTCVAPA,** representado por seu Vice-Presidente **ANTONIO CARLOS FLORES DE SOUZA,** Secretário-Geral **ALCENOR PANTOJA CORREA,** por Diretor **ALAN DANIEL PASSOS CARDANE** assistido por seus advogados Doutores **KEYLA DE SOUSA BOAS** e **MAURO AUGUSTO RIOS BRITO.**

Presente o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DE ANANINDEUA-SINTRACOM,** representado por seu Presidente **JORGE LUIS**

RODRIGUES SOARES, Vice-Presidente **MARIZETE CABRAL DE ALMEIDA,** assistido por seu advogado Doutor **MAURO AUGUSTO RIOS BRITO.**

Presente a **FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ-FETRACOM,** representado por seu Presidente **JOSÉ FRANCISCO DE JESUS PANTOJA PEREIRA,** assistido por seus advogados Doutores **TAMYRES LIMA CASTELO PEREIRA** e **MARCO ANTONIO DA SILVA PEREIRA.**

Presente o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO PARÁ-SEC,** representado por seu Presidente **IVAN DUARTE PEREIRA,** pelo Secretário de Finanças **VIRGÍLIO NUNES SILVESTRE.**

Presente a empresa **LÍDER COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA.,** assistida por sua advogada Doutora **ALBINA DE FÁTIMA BARBOSA DE SOUZA.**

Presente o **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA,** representado por sua Secretária Executiva **MARIA AUXILIADORA OLIVEIRA KERBER,** assistido por seu advogado Doutor **MANOEL MARQUES DA SILVA NETO.**

Iniciada a audiência, a Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente, passou a palavra às partes.

O Sindicato Demandante registrou que na Assembleia, realizada no dia 31 de agosto de 2017, foi ratificada a proposta de cláusulas para a Convenção Coletiva, subscrita pelas partes litigantes.

O SINDESPA, por seu patrono, apresentou proposta patronal aprovada em assembleia realizada no dia 5 de setembro de 2017, nos seguintes termos:

1 - Reajuste de 5% retroativo a março de 2017, atualizando-se em setembro e as diferenças dos meses serão pagas à razão de um mês vencido a cada mês a vencer;

2 - Salário profissional de R$1.206,00;

3 - Reajuste na próxima data-base pelo INPC e mais 1% de aumento real;

4 - Ticket-alimentação de R$256,85 mensais, valor unitário de R$9,88, com valor de desconto de R$26,25, a partir de setembro de 2017;

5 - Jornada de trabalho de 44 horas semanais;

6 - Labor ao domingo livre, com folga compensatória ou pagamento em dobro nos termos do Enunciado do c. TST,

apenas com jornada máxima de trabalho individual de 6 horas com intervalo de 15 minutos;

7 - Feriados sem labor: dias 1º de maio; 25 de dezembro; 1º de janeiro; e, os dias: domingo do Círio de Nossa Senhora de Nazaré, segunda-feira do Recírio e terça-feira de carnaval. Nos demais feriados, o funcionamento será limitado a seis horas: das 8 às 14 horas;

8 - 0,5% sobre a folha salarial líquida de Contribuição das empresas para atendimento médico e odontológico;

9 - Provando a empresa com Ofício ao SINE mensal e publicação em jornal o não preenchimento de cota de portador de necessidade especial não será descumprimento da Lei;

10 - Banco de horas, redução de jornada com proporcional redução de salário, intervalos intrajornada, etc. Nos termos da Lei de Reforma Trabalhista e negociação direta.

O Sindicato Demandante registrou que concorda com a manutenção da proposta que resultou do consenso entre as partes, apresentada na audiência do dia 31 de agosto de 2017, que deverão ser acrescidas àquelas disposições da norma anterior, rejeitando as alterações que pretende introduzir neste momento o sindicato Patronal, até por conflitar com a manifestação de vontade de seu representante já exposta na proposta juntada nos autos do DC 0000279-46.2017.5.08.0000. Registra, ainda, que as entidades recepcionam apenas o aceite à proposta de regulamentação para a contratação de deficientes. Por fim protesta pelo julgamento do referido dissídio.

Em razão do não aceite, em parte, o Patronal expressa que no bojo da negociação esperava tal aceitação ao funcionamento do feriado de amanhã, que não havendo reserva-se ao direito de não mais manter a proposta ora expressa.

Mesmo diante da posição Patronal registrada no item anterior, o Sindicato dos Trabalhadores mantém sua posição já registrada na Ata anterior, reafirmando que manterá a suspensão da greve até o julgamento do DC 0000279-46.2017.5.08.0000.

A Vice-Presidente determina o encaminhamento da presente Ata de Conciliação parcial ao Gabinete do Excelentíssimo Desembargador, Vicente José Malheiros da Fonseca, Relator do Dissídio Coletivo nº 0000279-46.2017.5.08.0000, para os devidos fins.

E, como nada mais houvesse, foi encerrada a audiência da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai

assinada pela Excelentíssima Desembargadora Vice-Presidente e pelas partes (Id. 765e228).

Ressalte-se que o sindicato patronal, ao insistir no pedido de julgamento do presente dissídio, bem como por acolher diversas reivindicações do sindicato suscitante, demonstra a sua anuência com a jurisdição desta Justiça Especializada, para a solução da demanda.

Rejeito a preliminar.

Mérito

Passo, então, a examinar os demais aspectos do dissídio.

Aduz, o SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA, quanto às cláusulas econômicas - reajuste salarial e pisos salariais - como propostas pelo sindicato demandante, não poderiam prevalecer, haja vista que a categoria econômica não suportaria tal onerosidade, considerando a situação econômica lastimável que assola o país.

Enfatiza, ainda, que "não cabe ao poder normativo dessa Douta Especializada a fixação de piso salarial, sob pena de intervir na esfera econômica e financeira da relação capital trabalho, o que é defeso por princípio constitucional. Outrossim, no que tange a data base da categoria, o Sindicato autor ajuizou a presente Ação de Dissídio somente no dia 28/03/2017, perdendo assim o prazo de 60 (sessenta dias) para que o instrumento pudesse ter vigência no dia imediato ao dia 01/03/2017, razão pela qual, a data base deverá ser a data da improvável sentença, nos moldes do que determina o art. 616, § 3º da CLT". (Id. 89d6a54 - Pág. 7).

Requer a improcedência das cláusulas I, IV, V, XXX (CUSTEIO DE CLÍNICA MEDICA), XXX (JORNADA SEMANAL), XXXIII, XXXIV e XXXVI.

Examinemos, portanto, cada uma das **cláusulas** propostas na representação.

CLÁUSULA I - REAJUSTE SALARIAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA I - REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados em 1º de março de 2017 mediante a aplicação do percentual de 12% (doze por cento).
>
> PARÁGRAFO PRIMEIRO - O reajuste acima especificado será aplicado apenas sobre os salários fixos ou partes fixas de remuneração, e independente do reajuste somente estar sendo aplicado a contar de 01.03.2017, por ajuste entre as partes, a data base da categoria obreira permanece em 01 de março.
>
> PARÁGRAFO SEGUNDO - Com o presente reajustamento a entidade sindical profissional declara expressamente estarem quitadas e repostas todas as perdas salariais porventura havidas até 28.02.17, dando por cumprida integralmente a legislação salarial hoje vigente, e reconhecendo

inexistirem perdas salariais em favor dos obreiros anteriores a 1º de Março de 2017.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados admitidos após o mês de março de 2013, terão na presente data base reajustamento segundo os percentuais da tabela abaixo, a serem aplicados sobre o salário do mês de admissão, encontrando-se, assim, o salário devido para o mês de março/17.

O sindicato patronal opõe-se ao reajuste e à data-base propostos.

A DD. Vice-Presidência do E. Tribunal propôs o percentual de 4,69% (quatro vírgula vinte e oito por cento).

As partes não aceitaram qualquer reajuste durante a instrução do presente dissídio coletivo.

Defiro, por equidade (art. 766, da CLT), o percentual de **5% (cinco por cento)**, como parâmetro aproximado ao percentual do INPC do período, conforme a redação adiante proposta.

Dentro do percentual pleiteado pelo sindicato profissional estava incluído o ganho real, sem estipulação especificada do *quantum*. A proposta de "aumento real" (produtividade), todavia, não pode ser atendida, porque depende negociação entre os interessados.

No que se refere à "**data-base**" da categoria (que, na verdade, diz respeito à VIGÊNCIA da sentença normativa), o sindicato demandante noticia, na petição inicial, que "sindicato demandado por intermédio de seu departamento jurídico garantiu a data-base da categoria, faltando tão somente, a sua formalização, que será juntada em momento oportuno" (Id. ed05119 - Pág. 2), fato este reiterado por ocasião da audiência realizada em 05.04.2017, que objetivava a conciliação e que foi adiada para 10.04.2017, por requerimento do sindicato demandado, com anuência da parte adversa.

Todavia, em sede de contestação o sindicato patronal aduziu que "no que tange a data base da categoria, o Sindicato autor ajuizou a presente Ação de Dissídio somente no dia 28/03/2017, perdendo assim o prazo de 60 (sessenta dias) para que o instrumento pudesse ter vigência no dia imediato ao dia 01/03/2017, razão pela qual, a data base deverá ser a data da improvável sentença, nos moldes do que determina o art. 616, §3º da CLT" (Id. 89d6a54 - Pág. 7).

Inconteste que não houve a apresentação de **protesto** judicial para assegurar a data-base da categoria (art. 219, §§ 1º e 2º, do Regimento Interno do C. TST), assim como não resta dúvida de que o sindicato demandante ajuizou o presente dissídio coletivo fora do prazo de 60 (sessenta dias), a que alude o art. 616, § 3º, da CLT, haja vista que a data-base da categoria recai no dia 01 de março e o presente feito foi protocolado somente em 28.03.2017.

Do mesmo modo, até o final da instrução do presente feito **não** foi apresentada a formalização do acordo entre as partes para assegurar a data-base da categoria, como sustentado pelo sindicato profissional.

Ao caso, entendo razoável aplicar a norma mais favorável contida na segunda parte da alínea "a" do parágrafo único do art. 867, da CLT, que permite que

se estabeleça a **vigência da sentença normativa a partir do ajuizamento do dissídio coletivo**, ou seja, em 28.03.2017, inclusive para evitar maiores prejuízos à categoria profissional.

Indefiro a cláusula como proposta pelo sindicato profissional e, com fulcro nos artigos 616, § 3º c/c art. 867, parágrafo único, "a", da CLT, mantenho a data-base da categoria em 1º de março e estabeleço que a presente sentença normativa **vigorará** no período de 28.03.2017, quando ocorreu o ajuizamento do dissídio coletivo, até 28.02.2018.

CLÁUSULA II - COMISSÕES AJUSTADAS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA II - COMISSÕES AJUSTADAS - Os empregadores obrigam-se a especificar no contrato de trabalho de seus empregados comissionistas a comissão ajustada.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da cláusula Décima Segunda da norma revisanda.

CLÁUSULA III - QUEBRA DE CAIXA

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA III - QUEBRA DE CAIXA - Os empregados operadores de caixa que trabalhem em empresas que descontam diferenças em dinheiro, a menor, farão jus a um adicional no valor de 10% (dez por cento) sobre o seu salario base, de acordo com o precedente normativo 103 do TST.

O Sindicato demandado, em contestação, afirma que "a fixação da vantagem proposta nesta cláusula somente poderia advir consensualmente, uma vez que interfere na esfera econômica e financeira da relação capital trabalho, não podendo ser imposto pelo poder normativo da Justiça do Trabalho" (Id. 89d6a54 - Pág. 8).

Defiro, conforme precedente na norma revisanda (Clausula Décima Primeira) e o Precedente Normativo nº 103, da SDC, do C. TST.

CLÁUSULA IV - SALÁRIO PROFISSIONAL (PISO SALARIAL)

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA IV - SALÁRIO PROFISSIONAL - O Salário Profissional da categoria será de R$ 1.286,39 (Um mil e duzentos e oitenta e seis reais e trinta e nove centavos), a contar de 1º de Março de 2017.
>
> PARÁGRAFO PRIMEIRO - O salário profissional será devido aos empregados que percebam apenas salário fixo, e que sejam exercentes das seguintes funções: balconista; cobrador; auxiliar de escritório; escriturário; auxiliar de contabilidade; datilógrafo; faturista; analista de crédito; almoxarife; encarregado de estoque; estoquista; caixa; pintor; montador; secretária; recepcionista; repositor; digitador; açougueiro, atendente, auxiliar de cobrança, auxiliar de padaria, cartazista,

conferente, faturista, operador de máquinas e calculista de preços.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O Salário Profissional de que trata o *caput* desta cláusula, sujeita-se às seguintes condições:

a) Os portadores de diploma profissional, expedido por estabelecimento de ensino reconhecido pelos Ministérios da Educação e do Trabalho, perceberão o salário profissional após noventa dias de trabalho na mesma empresa.

b) Os empregados que não possuírem os diplomas de que trata a alínea anterior, perceberão o salário profissional após terem trabalhado, pelo menos, um ano na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio comprovado pela CTPS.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados exercentes das funções especificadas no § 1º desta cláusula, que não possuírem diploma profissional indicado na alínea "a" do § anterior, quando completarem 06 (seis) meses de trabalho, na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio comprovado pela CTPS, terão direito a Salário Profissional no valor de R$ 1.133,37 (um mil cento e trinta e três reais e trinta e sete centavos) a contar de 1º de março de 2017, sempre ressalvando que esta fixação no mês de abril não altera da data base da categoria trabalhadora, que permanece em 1º de março.

O sindicato demandado opõe-se ao reajuste proposto.

De acordo com o que foi decidido na cláusula destinada ao reajuste salarial, **defiro**, por equidade (art. 766, da CLT), o reajuste nos mesmos parâmetros do reajuste salarial, conforme a jurisprudência deste E. Tribunal Regional.

CLÁUSULA V - SALÁRIO MISTO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA V - SALÁRIO MISTO - Os exercentes das funções de balconista, vendedor e vendedor-balconista, que perceberem comissões, terão salário fixo, no mínimo, no valor de R$985,60 (novecentos e oitenta e cinco reais e sessenta centavos), a contar de 1º de Março/17, independentemente do salário variável contratado, garantida a remuneração mínima (fixo mais comissões), igual ao salário profissional de que trata o caput da cláusula "Salário Profissional".

O sindicato demandado impugnou a proposta.

Trata-se de conquista da categoria, em face de norma coletiva revisanda (cláusula sexta).

De acordo com o que foi decidido na cláusula destinada ao reajuste salarial, **defiro**, por equidade (art. 766, da CLT), o Salário Misto, de conformidade com a redação adiante proposta.

CLÁUSULA VI - HORAS EXTRAS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA VI - HORAS EXTRAS - As primeiras duas horas extras diárias serão remuneradas com acréscimo de 80% (Oitenta Por Cento), e as demais com 100% (Cem Por Cento), sobre o valor da hora de trabalho normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica ajustado que as empresas não remunerarão os acréscimos salariais (adicionais) previstos no *caput* desta cláusula se o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição da(s) jornada(s) de trabalho de outro(s) dia(s), no mês imediatamente seguinte ao do labor extraordinário, de tal forma que não exceda, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, ficando, assim, facultado às empresas, a prorrogação/compensação de horas, inclusive no procedimento da preliminar diminuição de horas/jornada de trabalho para posterior prorrogação, em regime de compensação final dentro do período referido.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na sistemática do parágrafo anterior, deverá a empresa empregadora, mensalmente, fornecer ao empregado documento escrito que indique o total de horas extras praticadas/compensadas no mês, de forma que o segundo possa acompanhar o procedimento sem maiores dificuldades, ficando ajustado que:

a) O tipo de documento escrito a que se refere este parágrafo fica ao livre critério da empresa instituir, podendo ser o próprio contracheque, cópia do Cartão de Ponto, Cópia de Ponto Eletrônico, etc. ou qualquer outro meio;

b) O prazo para a empresa fornecer o documento escrito citado anteriormente será até o décimo dia do mês subsequente ao totalizado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Poderão as empresas adotar a jornada de trabalho em regime de 12 X 36 horas, garantido o intervalo intrajornada mínimo de 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas, assegurando-se os vales-transportes na forma da lei, ou seja, para cada 12 (doze) horas contínuas de serviço, o empregado fará jus a 36 (trinta e seis) horas de folga, de forma que, neste caso, não ultrapasse o limite de jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas. Ficando ajustado que:

a) Utilizado pelo empregador o regime de 12 horas de serviço por 36 horas de intervalo, fica expressamente compensado o horário de trabalho;

b) Fica facultado, mediante entendimento direto entre empregado e empregador, a compensação de dias trabalhados no regime de 12 X 36, no mesmo turno, sem que isto gere

qualquer remuneração suplementar ou extraordinária, de modo que, em duas semanas, o trabalhador tenha 07 (sete) dias de efetivo trabalho e 07 (sete) dias de efetivo descanso, desde que o intervalo interjornada não seja inferior a 12 (doze) horas;

c) Havendo necessidade imperiosa de serviço, fica autorizada a convocação de empregado que trabalhe em regime de 12 X 36 horas para trabalhar em turno distinto ao do regime, em jornada contínua com duração máxima de 12 (doze) horas, pagas como serviço extraordinário, desde que respeitado o intervalo mínimo interjornada de 12 (doze) horas.

O sindicato demandado opõe-se apenas quanto ao percentual de 80% proposto para a remuneração das duas primeiras horas extraordinárias, haja vista a previsão legal dispor que o percentual aplicável é de 50% sobre a hora normal. Nada opõe quanto aos parágrafos primeiro, segundo e terceiro.

Defiro nos moldes da Cláusula Oitava da norma coletiva revisanda, que prevê, em seu *caput*, que "as primeiras duas horas extras diárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as demais com 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora de trabalho normal".

Os parágrafos da cláusula proposta somente podem ser objeto de negociação entre os interessados, pelo que **indefiro**.

CLÁUSULA VII - DOS DESVIOS DE FUNÇÃO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA VII - DOS DESVIOS DE FUNÇÕES - Em relação aos desvios de função, as empresas comprometem-se a efetivamente fiscalizar o exercício das atividades de seus empregados, adotando condutas inibidoras desses desvios.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Décima Nona da norma revisanda.

CLÁUSULA VIII - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA VIII - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - O salário do empregado substituto será igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja meramente eventual.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Sétima da norma revisanda.

CLÁUSULA IX - ANUÊNIO (QUADRIÊNIO)

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA IX - ANUÊNIO - As empresas pagarão aos seus empregados gratificação adicional por anuênio de serviços na mesma empresa, igual a 1% (Um por cento) do salário profissional, até no máximo de 35% (Trinta e Cinco Por Cento), devendo este montante integrar a remuneração para todos os efeitos legais.

O sindicato demandado, em contestação, argumenta que "a proposta não possui previsão legal, somente podendo advir por meio de acordo ou por lei" (Id. 89d6a54 - Pág. 13).

Defiro, conforme precedente na norma revisanda (Clausula Nona, que versa sobre quadriênio), conforme adiante estabelecido.

CLÁUSULA X - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA X - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - Será assegurado garantia de emprego, até 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar do serviço militar obrigatório.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Reporto-me ao Precedente Normativo nº 80, da SDC, do C. TST

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima da norma revisanda.

CLÁUSULA XI - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XI - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedado o contrato de experiência aos empregados que já tenham trabalhado anteriormente na mesma empresa e na mesma função, por prazo superior a um ano.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Décima Sétima da norma revisanda.

CLÁUSULA XII - SANITÁRIOS MASCULINOS / FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XII - SANITÁRIOS MASCULINOS / FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL - As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como sanitários masculinos e femininos, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Nona da norma revisanda.

CLÁUSULA XIII - CARTA DE REFERÊNCIA

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XIII - CARTAS DE REFERÊNCIA - As empresas serão obrigadas a fornecer cartas de referência aos seus empregados despedidos, quando a demissão ocorrer a pedido ou sem justa causa, se solicitada pelo interessado.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Décima oitava da norma revisanda.

CLÁUSULA XIV - UNIFORMES GRATUITOS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XIV - UNIFORMES GRATUITOS - As empresas fornecerão, gratuitamente, quando de uso obrigatório, pelo menos dois uniformes por ano a seus empregados.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Trigésima da norma revisanda.

CLÁUSULA XV - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XV - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - As empresas fornecerão aos seus empregados, comprovantes de pagamento nos quais constem os salários recebidos, horas extras, comissões, adicionais, descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a remuneração.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Sétima da norma revisanda.

CLÁUSULA XVI - EMPREGADOS ESTUDANTES/FALTAS ABONADAS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XVI - EMPREGADOS ESTUDANTES / FALTAS ABONADAS - Consideram-se abonadas as faltas dos empregados estudantes, quando decorrentes do comparecimento às provas escolares prestadas em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 horas da realização da prova e posterior comprovação em igual prazo.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Quinta da norma revisanda.

CLÁUSULA XVII - DOS ATESTADOS MÉDICOS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XVII - DOS ATESTADOS MÉDICOS - Quanto à validação de atestados médicos, fica ajustado que as empresas não mais exigirão o comparecimento do trabalhador inicialmente ao local de trabalho para posterior encaminhamento ao Departamento Médico da empresa, sendo certo que o obreiro poderá deslocar-se diretamente à este último, nos termos legais e assim apresentar o atestado médico que lhe for fornecido pelo profissional do Departamento.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Trigésima Primeira da norma revisanda.

CLÁUSULA XVIII - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XVIII - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS - As empresas não poderão descontar de seus empregados caixas, vendedores ou balconistas, o valor de mercadorias pagas com cheques devolvidos por insuficiência de fundos, ou outro motivo, desde que obedecidas pelo empregado as normas estabelecidas pela empresa.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Primeira da norma revisanda.

CLÁUSULA XIX - DELEGADO SINDICAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XIX - DELEGADO SINDICAL - Os delegados do sindicato profissional, designados para representá-lo, em número de um para cada município que pertença a sua base territorial de representatividade, terão assegurada a estabilidade provisória a contar da comunicação à empresa empregadora, até a data de sua destituição pela Diretoria da entidade.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Trigésima Segunda da norma revisanda.

CLÁUSULA XX - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E FGTS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XX - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E FGTS - As empresas estabelecidas fora do Estado do Pará, ficam obrigadas a recolher a contribuição sindical, previdência social e FGTS, referentes a empregados e empregadores, no município do Estado onde tenha filial ou representação.

PARÁGRAFO ÚNICO - Possuindo a empresa várias filiais no Estado do Pará, os recolhimentos de que trata esta cláusula poderão ser centralizados em Belém.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Quinta da norma revisanda.

CLÁUSULA XXI - MULTA GERAL (MULTA POR DESCUMPRIMENTO)

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXI - MULTA GERAL - Fica estipulada multa no valor de R$100,00 (cem reais), por descumprimento, que reverterá em favor de cada trabalhador prejudicado, a ser paga pela parte que descumprir qualquer cláusula desta convenção, observado o disposto no art. 619, c/c o art. 622, todos da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO - Não incidirá na multa prevista no *caput* desta cláusula a empresa que descumprir qualquer

> dispositivo deste instrumento em relação a todos os seus empregados e, notificada por escrito pelo sindicato profissional, regularizar sua situação no prazo máximo assinalado por este último de 30 (trinta) dias, visto que o sindicato (sabendo que muitas vezes descumprimentos são involuntários e motivados por erros ou lapsos de próprios empregados - da Seção de Pessoal, por exemplo) se obriga antes de ajuizar qualquer ação de cumprimento coletivo que questione a multa, a notificar e conceder o prazo citado para a correção do erro ou lapso.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Trigésima Sétima da norma revisanda, porém com a redação de conformidade com a jurisprudência deste E. Tribunal Regional.

Indefiro o parágrafo único da proposta, porque somente pode ser estabelecida pela via autocompositiva.

CLÁUSULA XXII - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXII - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - As empresas que desejarem poderão instituir, em seu âmbito, sistemáticas de participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados, fixando critérios e regras à percepção de tal participação, pois expressamente autorizadas pelo presente instrumento.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Porém, **indefiro** a proposta, porque somente pode ser estipulada mediante negociação entre os interessados.

CLÁUSULA XXIII - AUXÍLIO FUNERAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXIII - AUXÍLIO FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas auxiliarão seus familiares com o valor equivalente a 01 (Um) e ½ (um e meio) Salário Profissional da categoria vigente por ocasião do óbito, objetivando cobrir as despesas com o funeral.

O sindicato demandado contesta o valor estipulado e requer seja concedido o benefício no valor referente a 1 (um) salário mínimo.

Defiro como proposto pelo Sindicato Profissional, conforme precedente na norma revisanda (Cláusula Décima Quinta), mas adoto o valor equivalente a 01 (um) e ½ (e meio) salário contratual do trabalhador falecido, vigente por ocasião do óbito do obreiro, conforme adiante estabelecido.

CLÁUSULA XXIV - AUXÍLIO-CRECHE

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXIV - AUXÍLIO-CRECHE - Nas empresas supermercadistas obrigadas por lei ao sistema de creche,

quando do retorno da licença gestação ao trabalho, a título de auxílio-creche, a empregada-mãe deverá receber R$ 95,31 (noventa e cinco reais e trinta e um centavos) mensalmente, até o filho recém-nascido completar 06 (seis) meses de vida, dando-se por cumprida integralmente a legislação vigente sobre a matéria com o auxílio pecuniário aqui fixado.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Décima Sexta da norma revisanda, mediante a aplicação do mesmo índice de reajuste estabelecido na Cláusula I.

CLÁUSULA XXV - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXV - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO (ART. 71 DA CLT) - O intervalo para repouso e alimentação do trabalhador será nos termos do art. 71 da CLT, ou seja, no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas), assegurando-se os vales-transportes na forma da lei.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Terceira da norma revisanda.

CLÁUSULA XXVI - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXVI - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO - PORT. MTE 373/11 - Ficam os empregadores, pelo presente acordo, autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da Portaria MTE No. 373/2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O uso da faculdade prevista no *caput* desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se, sempre, as disposições constantes nesta convenção na cláusula VI, e seus parágrafos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

a) restrições à marcação do ponto;

b) marcação automática do ponto;

c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;

II - permitirem a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, às solicitações de auditor fiscal trabalhista.

PARÁGRAFO QUINTO - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre "ponto eletrônico" e outras correlatas/cabíveis, contidas na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não serão exigíveis das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força de ajuste entre os convenentes e dos ditames da citada Portaria MTE No. 373/2011.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Vigésima Quarta da norma revisanda, porém com a redação adiante estabelecida.

CLÁUSULA XXVII - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DE FORMAÇÃO SINDICAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXVII - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE ATIVIDADES DE FORMAÇÃO SINDICAL - As empresas, espontaneamente, e sem nenhum ônus para o trabalhador, recolherão à entidade sindical o valor correspondente ao percentual de 2% (dois por cento), calculados sobre o salário base de cada trabalhador, o que será destinado ao custeio da formação sindical permanente à ser implementada pela entidade sindical, na forma de escola, objetivando assim o alcance de maior eficácia na defesa dos direitos do trabalhador.

O sindicato demandado nada opõe.

Todavia, **indefiro** a cláusula porque dependeria, em tese, de negociação entre os interessados, além do que se trata de proposta inadequada para constar em sentença normativa, haja vista que não se trata de norma pertinente às "condições de trabalho", à luz da Constituição Federal (art. 8º, IV; e art. 114, § 2º); da Súmula

Vinculante nº 40, do E. STF; da Orientação Jurisprudencial nº 17, da SDC/TST; e do Precedente Normativo nº 119, da SDC/TST, na medida que onera também os não associados do sindicato profissional.

CLÁUSULA XXVIII - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXVIII - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - As empresas abrangidas pelo presente instrumento coletivo, que sejam associadas ou não ao sindicato patronal acordante, deverão recolher contribuição assistencial na seguinte proporção:
>
> a) Empresas com até cem empregados: R$200,00 (Duzentos Reais);
>
> b) Empresas de cento e um a quinhentos empregados: R$500,00 (Quinhentos Reais);
>
> c) Empresas de quinhentos e um a dois mil empregados: R$1.000,00 (Hum Mil Reais);
>
> d) Empresas com mais de dois mil empregados: R$2.000,00 (Dois Mil Reais).
>
> PARÁGRAFO ÚNICO - O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 15 de julho de 2014 na sede do sindicato patronal ou em banco autorizado.

O sindicato demandado nada opõe. Entretanto, **indefiro** a referida cláusula.

A proposta não encontra amparo legal, porque viola o princípio da liberdade sindical, assegurado em preceito constitucional (art. 8º, V, da Constituição Federal), na medida em que, embora ninguém seja obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato, a pretensão impõe contribuição confederativa compulsória às empresas abrangidas pela norma coletiva, associadas ou não ao sindicato patronal.

Esse o entendimento consagrado na Súmula Vinculante nº 40, do E. Supremo Tribunal Federal, bem como, por analogia, na Orientação Jurisprudencial nº 17, da SDC, e no Precedente Normativo nº 119, ambos do C. Tribunal Superior do Trabalho, que prescrevem:

> **SÚMULA VINCULANTE N° 40 - STF**
>
> A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.
>
> **OJ 17 da SDC/TST. CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS.** (mantida) - DEJT divulgado em 25.08.2014
>
> As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando

> trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.
>
> **Precedente Normativo nº 119/TST. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS** - (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014
>
> A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

Evidencia-se, portanto, que a entidade sindical não pode impor contribuições para os membros da categoria não associados do sindicato, mesmo por decisão da assembleia geral, integrada apenas por seus associados.

Em reiterados julgamentos de ações anulatórias, propostas pelo Ministério Público do Trabalho, este E. Regional tem entendido que para que a contribuição constante de norma coletiva, destinada ao sindicato, seja válida, é necessário que o associado autorize o respectivo desconto, conforme previsão do art. 545, da CLT, daí porque se considera ilegal o desconto automático sem a anuência prévia dos trabalhadores associados, o que se aplica, por analogia, às empresas abrangidas pelo sindicato patronal.

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando empregadores e trabalhadores não sindicalizados.

CLÁUSULA XXIX - MENSALIDADE SOCIAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXIX - MENSALIDADE SOCIAL - As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades de associados ao sindicato profissional, mediante autorização expressa dos mesmos, repassando os valores até o dia 10 do mês seguinte ao desconto.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Defiro nos moldes da Cláusula Trigésima Quarta da norma revisanda.

CLÁUSULA XXX - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXX - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - objetivando subsidiar o custeio da clinica médica, as empresas arcarão, com o pagamento mensal do valor correspondente a 1% (um por cento), que será repassado ao sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, sem qualquer ônus aos empregados, que será revestido para o custeio da clinica médica.

A proposta foi impugnada pelo sindicato demandado.

Na audiência de conciliação realizada em 06.09.2017, presidida pela Exmª Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, DD. Vice-Presidente deste E. Regional (Id. 765e228), o sindicato profissional ratificou a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017, nos seguintes termos:

> Custeio da clínica médica - pagamento mensal do valor correspondente a 0,50% (meio por cento), que será repassado ao sindicato profissional, sem qualquer ônus aos empregados, que será revertido para o custeio da clínica médica.
>
> Do valor correspondente a 0,50% (meio por cento) acima informado, será descontado e repassado à Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços dos Estados do Pará e Amapá (FETRACOM) o percentual de 15% (quinze por cento). Os valores devidos aos sindicatos e à Fetracom serão pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês através de depósito bancário e/ou boleto (Id. e0ca3cd).

De início, esta Relatoria indeferia a proposta, como apresentada na petição inicial, por inexistir precedente na norma revisanda, de modo que a pretensão dependeria de negociação entre os interessados, haja vista que impõe ônus financeiro às empresas representadas pela entidade sindical patronal.

Contudo, esta Relatoria refluiu no posicionamento anterior, durante a sessão de julgamento, em face dos debates, para **deferir** a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. e0ca3cd), antes reproduzida.

CLÁUSULA XXXI - JORNADA SEMANAL

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXX (*sic*) - JORNADA SEMANAL - A jornada de trabalho dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva é de 40 (quarenta) horas semanais, salvo aqueles empregados que exerçam cargos de confiança e outros profissionais de categorias diferenciadas.
>
> Parágrafo Primeiro: As empresas passarão a adotar, em todos os seus estabelecimentos, inclusive os denominados 24 horas, a jornada de trabalho normal de 07 (sete) horas diárias, assegurando o intervalo mínimo intrajornada de 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas, assegurando-se a concessão

dos vales-transportes na forma da lei, perfazendo o montante semanal de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Segundo: As empresas, diante a natureza da atividade, ficam autorizadas a instituir jornadas de trabalho em escalas de revezamento.

Parágrafo Terceiro: As empresas adotarão em suas lojas denominadas "24 horas", a jornada de trabalho em regime de 12 x 36 horas, apenas para o labor no período noturno, garantido o intervalo de 01 (uma) hora e assegurando-se o gozo do descanso semanal remunerado, observadas as limitações decorrentes da regulamentação aqui convencionada para o labor aos feriados.

Parágrafo Quarto: Aos empregados que exerçam as funções do cargo de vigia ou vigilante fica autorizada a jornada em regime de 12 x 36 em qualquer turno de trabalho, garantido o intervalo de 01 (uma) hora para repouso e/ou alimentação.

Parágrafo Quinto: Quanto ao controle de jornada dos trabalhadores das Empresas, estas se obrigam a um controle mais efetivo das jornadas, exercendo assim uma maior fiscalização para que seja efetuado o registro real da jornada.

O sindicato demandado, em contestação, defende o total indeferimento da cláusula. Argumenta que a jornada é estabelecida por lei e somente por ela poderia ser alterada.

Indefiro porque a proposta somente pode ser estabelecida por via negocial entre os interessados.

CLÁUSULA XXXII - DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXXI (*sic*) - DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE - Objetivando a elaboração de um laudo pericial capaz de retratar com maior exatidão as reais condições de trabalho enfrentadas por todos os empregados da EMPRESA em todas as suas lojas, e, considerando que em relação as disposições anteriores, quanto ao mesmo tema, as partes informam, de forma improrrogável, que no prazo de 30 (trinta) dias formarão uma comissão paritária, a qual caberá indicar um perito resultante de consenso, possibilitando às partes a indicação ainda dos seus assistentes técnicos e apresentação de quesitos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os honorários periciais a serem fixados e demais despesas necessárias à elaboração do referido laudo, serão rateadas pelas partes acordantes.

O sindicato demandado nada opõe quanto à referida cláusula.

Não obstante, **indefiro** a pretensão porque somente pode ser estipulada por meio de negociação entre os interessados.

CLÁUSULA XXXIII - DOMINGOS, FERIADOS E OUTRAS DATAS ESPECIAIS

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

CLÁUSULA XXXII (*sic*) - DOMINGOS, FERIADOS E OUTRAS DATAS ESPECIAIS - O Sindicato patronal convenente entende que, para a exigência de labor dos empregados das empresas em domingos e feriados, não há necessidade de qualquer autorização do sindicato obreiro ou previsão em instrumento coletivo de trabalho. Todavia, o Sindicato profissional convenente, entende que o labor em domingos e feriados da categoria obreira só pode existir com o seu consentimento. A despeito das posições antagônicas referidas, resolvem ajustar por liberalidade os convenentes, que as empresas exigirão o labor aos feriados e domingos na forma dos parágrafos abaixo:

Parágrafo Primeiro: Visando o bem-estar de seus empregados, as empresas, obrigam-se para o labor aos domingos, a adotar jornada de trabalho de 05 (cinco) horas, obedecendo intervalo de 15 (quinze) minutos, conforme legislação em vigor, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", com início às 08:00 horas e cerrando as portas ao público consumidor às 13:00 horas, ficando autorizadas ao atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento, excetuando-se os empregados que laborarem nas áreas de manutenção, vigilância, preparação de panificação, balanços e outras necessárias ao funcionamento diário, permanente e subsequente das empresas, que têm exercício funcional normalmente em qualquer dia e/ou horário, inclusive noturno, madrugada, etc., sempre respeitadas as normas legais protetivas.

Parágrafo Segundo: As empresas se comprometem a abster-se de exigir o labor de seus empregados integrantes da categoria profissional, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", nos seguintes dias feriados ou dias festivos/religiosos: 01 de maio de 2016 (Feriado do Dia do Trabalho), 12 de outubro de 2016 (Domingo do Círio de Nossa Senhora de Nazaré), 30 de outubro de 2016 (Dia Comemorativo do Comerciário), 25 de dezembro de 2016 (Feriado do Natal), 1º de janeiro de 2017 (Feriado da Confraternização Universal) e o dia 17 de fevereiro de 2017 (terça-feira de Carnaval). Destas disposições ficam excetuados os empregados que laborarem nas áreas de manutenção, vigilância, preparação de panificação, balanços e outras necessárias ao funcionamento diário, permanente

e subsequente das empresas, que têm exercício funcional normalmente em qualquer dia e/ou horário, inclusive noturno, madrugada, etc., sempre respeitadas as normas legais protetivas.

Parágrafo Terceiro: Nos feriados de Tiradentes, Adesão do Pará à Independência, Proclamação da República, Nossa Senhora da Conceição, Sexta-Feira Santa, Corpus Christi, Independência do Brasil, Nossa Senhora Aparecida e Finados, o labor poderá ser exigido pelas empresas somente em uma jornada de 5(cinco) horas, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", com início às 08:00 horas, intervalo de quinze minutos, e cerrando as portas ao público consumidor às 13:00 horas, ficando autorizadas ao atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento. Destas disposições ficam excetuados os empregados que laborarem nas áreas de manutenção, vigilância, preparação de panificação, balanços e outras necessárias ao funcionamento diário, permanente e subseqüente das empresas, que têm exercício funcional normalmente em qualquer dia e/ou horário, inclusive noturno, madrugada, etc., sempre respeitadas as normas legais protetivas.

Parágrafo Quarto: Para uma situação de completa igualdade àqueles que laboram no setor supermercadista, o que é garantido pela Constituição Federal, e, por entender que as condições aqui negociadas atendem àqueles que integram a categoria profissional, o Sindicato Profissional Convenente compromete-se a não estabelecer qualquer tipo de negociação individualizada, com qualquer outro estabelecimento, cujo regramento implique em alteração do aqui pactuado quanto à regulamentação do labor aos domingos e feriados, do contrário tal regramento será automaticamente nulo e inexigível de pleno direito, ficando as empresas livres para estipular o que bem desejarem no que tange labor em domingos e feriados. Também este regramento sobre trabalho em domingos e feriados, fixado nesta cláusula, reputar-se-á nulo e inexigível de pleno direito se qualquer empresa obter perante o Poder Judiciário, decisão judicial alterando este regramento, hipótese em que, para garantir a igualdade concorrencial entre as empresas, desde já o sindicato obreiro convenente declara concordar e autorizar que a decisão judicial hipotética, automaticamente, reste extensiva à todas as empresas.

Parágrafo Quinto: Para o labor nos domingos, as empresas somente poderão voltar a exigir a o labor a partir das 06:00

horas do dia seguinte, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas de funcionamento".

Parágrafo Sexto: Para o labor nos feriados deverão as empresas pagar a dobra legal, ainda que o feriado coincidir com "domingo", e quando o labor for exigido em feriado(s), seja na forma do parágrafo terceiro desta cláusula, a empresa que o fizer somente poderá voltar a exigir o labor a partir das 06:00 horas do dia seguinte, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas de funcionamento".

Parágrafo Sétimo: As empresas se obrigam em caso de descumprimento da presente cláusula e seus parágrafos, ao pagamento de R$ 1.000,00 (hum mil reais) por empregado, a título de multa, em favor do Sindicato obreiro, que deverá notificar a Loja infratora para que efetue o pagamento da multa no prazo de 30 (trinta) dias.

O sindicato demandado, em contestação, afirma que "as respectivas datas possuem previsão legal, razão pela qual somente podem ser alteradas por via negocial" (Id. 89d6a54 - Pág. 25).

Recentemente, com a edição do Decreto nº 9.127, de 16.08.2017, foi alterado o Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, "para incluir o comércio varejista de supermercados e de hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos".

Sobre a matéria, cito artigo do Exmº Desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho, publicado no jornal "O Liberal", edição de 27.08.2017:

Supermercados aos domingos

Através do Decreto 9.127, de 16.08.2017, foi alterado o Decreto 27.048, de 12.08.1049, que, por sua vez, regulamenta a Lei 605/49, que trata de repouso semanal remunerado. A única alteração foi a inclusão de supermercados e hipermercados no rol de atividades do comércio (anexo II do regulamento)

Significa, assim, que fica superada uma questão que, há vários anos, atormentava a população das cidades brasileiras, inclusive de Belém: a partir de agora, os supermercados e hipermercados podem abrir em dia de repouso semanal, que, conforme a Constituição, deve recair "preferivelmente aos domingos" (art. 7º, XV), a fim de atender o consumidor.

A matéria vinha sendo objeto de sucessivas demandas judiciais e, dependendo da composição das cortes julgadoras ou do convencimento do magistrado, era determinado o funcionamento desses estabelecimentos ou não. Isso criava para o consumidor absoluta incerteza de saber se o supermercado próximo de sua casa estaria ou não aberto aos domingos. Anos atrás foi determinado o funcionamento de alguns, mas não de todos. Depois, veio a ordem diversa: todos deveriam fechar.

Já estava na hora de ser resolvido esse problema, sobretudo nas grandes cidades. Belém metropolitana, com seus dois milhões de habitantes, era uma das vítimas. Sequer temos supermercados 24 horas, como muitas megalópoles possuem e nem mais aos domingos esses estabelecimentos funcionam.

Publicado o Decreto, e tendo, como tem, aplicação imediata, os supermercados e hipermercados estão obrigados a funcionar aos domingos. É importante, todavia, observar certas regras a fim de não se caracterizar exploração de trabalho humano.

O trabalho nesses dias importa em adoção de escala de revezamento, previamente elaborada e fiscalizada pelo Ministério Trabalho (no Pará pelos auditores fiscais da SRTE) (art. 6º, § 2º).

Para os supermercados e hipermercados é exigida também autorização prévia do Ministério do Trabalho porque se trata de serviço elencado no rol do anexo a que refere o "caput" do art. 7º.

Não podem ser exigidos outros serviços além daqueles de atendimento aos clientes e reposição de produtos para a venda e consumo (art. 9º), que são, neste caso, os motivadores do funcionamento desses estabelecimentos.

Impede observar que essa nova previsão não se confunde com aquela que existe na Lei 10.101, de 19.12.2000. Segundo seu art. 6º - A, "é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal", porque cabe ao município legislar sobre matéria local (art. 30, I, da Constituição). Em Belém, rege-se pela Lei municipal 7.832/97, permitindo o funcionamento aos domingos desde 2015 (Lei 9.127/15).

Não há, a meu ver, duas normas em conflito: a Lei 10.101/00 condiciona a existência de norma coletiva e existência de lei municipal para funcionamento de estabelecimentos comerciais (inclusive supermercados e hipermercados) em feriados; o Decreto 27.048/49 não cuida desse tema, mas do trabalho aos domingos.

Para funcionar em feriados, são necessários dois requisitos simultâneos: 1) haja autorização em convenção coletiva de trabalho e 2) observada a legislação do município. Este é o entendimento consolidado do TST (RR-174700-93.2009.5.03.0142, Rel.: Min. Ives Gandra Filho, e RR-43700-08.2008.8.04.0261, Rel.: Min. Brito Pereira). Isto, todavia, não foi alterado com a mudança que se processou.

> Diversamente, para funcionar aos domingos, agora, basta que sejam preenchidos os requisitos que o Decreto 27.048/49, com sua nova redação, exige: 1) elaboração de escala de revezamento; 2) aprovação dessa escala pela autoridade competente; e 3) autorização, em caráter permanente, do Ministério do Trabalho e Emprego para funcionamento aos domingos.
>
> Mesmo que possa, aparentemente, violar direitos trabalhistas, essa providência atende aos reclamos da sociedade e está perfeitamente em consonância com o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: o interesse comum, público, é superior ao interesse individual ou de grupo.

Na audiência de conciliação realizada em 06.09.2017, presidida pela Exmª Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, DD. Vice-Presidente deste E. Regional (Id. 765e228), o sindicato profissional ratificou a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017, nos seguintes termos:

> Labor aos domingos com jornada de trabalho de 06 (seis) horas, observando o intervalo de 15 (quinze) minutos, com início às **07:00 horas** e cerrando as portas ao público consumidor às **19:00 horas**, compreendendo inclusive nesse horário o atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento.
>
> FERIADOS NÃO ABERTOS: 01 de maio (Feriado do Dia do Trabalho), todo 2º domingo de outubro (Domingo do Círio de Nossa Senhora de Nazaré), Dia Comemorativo do Comerciário/ Recírio de Nossa Senhora de Nazaré, 25 de Dezembro (Feriado do Natal), 1º de janeiro (Feriado da Confraternização Universal) e o dia em que recair a terça-feira de Carnaval.
>
> Nos feriados de Tiradentes, Adesão do Pará à Independência, Proclamação da República, Nossa Senhora da Conceição, Sexta-Feira Santa, Corpus Christi, Independência do Brasil, Nossa Senhora Aparecida e Finados, o labor poderá ser exigido pelas empresas somente em uma jornada de 06 (seis) horas, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", com início às 08:00 horas, intervalo de quinze minutos, e cerrando as portas ao público consumidor às 14:00 horas, compreendendo inclusive nesse horário o atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento (Id. e0ca3cd).

Esta Relatoria inicialmente deferia, em parte a proposta apresentada na petição inicial, apenas quanto ao labor aos domingos, nos moldes do parágrafo

primeiro da Cláusula Vigésima Sétima da norma revisanda, bem como indeferia todos os parágrafos da citada cláusula proposta na petição inicial, não só porque dependem de negociação entre os interessados, como porque o parágrafo 4º estabelece uma autêntica "cláusula de barreira" que pretende impedir negociações individualizadas com empresas particularizadas, conforme as suas circunstâncias, o que a lei não proíbe e nem há vedação para incluir, quando for o caso, em sentença normativa, além de tentar obstaculizar o acesso ao Judiciário, assegurado em norma constitucional; porque o intervalo Inter jornada já consta de lei (art. 66, da CLT); e, enfim, porque estabelece outra multa para além da multa por descumprimento de cláusula da norma coletiva, adiante examinada e deferida.

Contudo, esta Relatoria refluiu no posicionamento anterior, durante a sessão de julgamento, em face dos debates no E. Tribunal, para deferir a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. e0ca3cd), antes reproduzida, inclusive em face do Decreto 9.127, de 16.08.2017, que incluiu o comércio varejista de supermercados e hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.

Indefiro, entretanto, o que se refere ao labor aos feriados, porque a pretensão somente pode ser viabilizada por meio de negociação entre os interessados, conforme a legislação (Lei nº 10.101, de 19.12.2000).

Todavia, a E. Seção Especializada 1, por maioria de votos, deferiu a proposta, como apresentada, sob Id. e0ca3cd, na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. 765e228), ao invocar que houve consenso entre as partes sobre a matéria, conforme os termos adiante estabelecidos.

CLÁUSULA XXXIV - VÉSPERAS DO NATAL E ANO NOVO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXXIII (*sic*) - VÉSPERAS DO NATAL E ANO NOVO - Para que os trabalhadores possam estar com suas famílias nas noites vésperas do Natal e do Ano Novo, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2017, as empresas, inclusive os estabelecimentos ditos "24 horas", deverão não exigir o labor e limitar seu funcionamento ao público consumidor (cerrar portas) até às vinte horas, entretanto, ficando liberada a utilização do trabalhador para o atendimento dos clientes que já se encontrarem na loja após esse horário, sob pena de multa, por empregado e por infração, no valor de R$1.000,00 (Hum Mil Reais), também neste caso não se aplicando a cláusula de multa geral anteriormente prevista neste acordo.
>
> PARÁGRAFO ÚNICO - A presente cláusula não se aplica aos obreiros que laborarem nas áreas de manutenção, vigilância, preparação de panificação e outras necessárias ao funcionamento diário, permanente e subsequente das empresas, que têm exercício funcional normalmente em

qualquer dia e/ou horário, inclusive noturno, madrugada, etc., sempre respeitadas as normas legais protetivas.

O sindicato demandado, em contestação, alega que "a limitação do funcionamento da empresa nas respectivas datas cabe somente ao Município de Castanhal, por meio de lei, conforme entendimento sumulado pelo STF, razão pela qual pugna-se pelo indeferimento da presente cláusula" (Id. 89d6a54 - Pág. 26).

Indefiro, pois a proposta somente pode ser objeto de solução autônoma, mediante negociação entre os interessados.

CLÁUSULA XXXV - TICKET-ALIMENTAÇÃO

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXXIV (*sic*) - TICKET-ALIMENTAÇÃO - As empresas concederão aos seus empregados, por dia efetivamente trabalhado, o ticket-alimentação, por mês, no montante de R$ 273,97 (duzentos e setenta e três reais e noventa e sete centavos), alcançando o valor unitário de R$ 10,53 (dez reais e cinquenta e três centavos) por dia, cujo pagamento será mensal, a ocorrer no dia 10 (dez) de cada mês, sem que haja qualquer contrapartida.
>
> PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que fornecerem refeição no intervalo de que trata o art. 71 da CLT, ficam desobrigadas do fornecimento do Ticket-Alimentação de que trata o *caput* desta cláusula e dos Vales-Transporte referente ao intervalo mencionado, uma vez que os obreiros permanecerão na empresa neste último.
>
> PARÁGRAFO SEGUNDO - Caberá sempre ao empregado optar por fazer a refeição na empresa, no intervalo, ou perceber o Ticket-Alimentação, observado, no que tange os Vales-Transportes, o que disciplina a Cláusula deste Aditivo que dispõe sobre "Jornada Semanal de Trabalho" e seus parágrafos, bem assim das disposições que tratam do intervalo previsto no art. 71 da CLT e na legislação do "Vale-Transporte".

O sindicato demandado requer o indeferimento da cláusula, sob o argumento de que "a presente cláusula pretende obrigar as empresas à concessão de Ticket-Alimentação aos seus empregados, porém tal previsão somente poderia ser estabelecida por via negocial, uma vez que inexiste qualquer precedente normativo concedendo tal benefício" (Id. 89d6a54 - Pág. 27).

Ao contrário do que sustenta o sindicato demandado, a norma revisanda prevê a concessão do ticket-alimentação em sua cláusula Décima Quarta.

Defiro nos moldes da Cláusula Quarta da norma revisanda, com a redação adiante apresentada.

CLÁUSULA XXXVI - DAS DISPOSIÇÕES DA SÚMULA 277 DO TST

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXXV (*sic*) - DAS DISPOSIÇÕES DA SÚMULA 277 DO TST - As disposições da presente norma coletiva, nos termos da Súmula 277, do Col. TST, vigorarão nos limites do presente instrumento e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O sindicato demandado entende que a cláusula resta prejudicada.

Indefiro, haja vista que a Súmula nº 277, do C. TST (atualmente questionada perante o E. Supremo Tribunal Federal), trata da ultratividade de convenção coletiva ou acordo coletivo, instrumentos autônomos que não se confundem com o presente instrumento normativo heterônomo.

CLÁUSULA XXXVII - DATA BASE E VIGÊNCIA

- *Proposta do Sindicato Profissional*:

> CLÁUSULA XXXVI - DATA BASE E VIGÊNCIA - A Data Base da categoria obreira é mantida em 1º de Março de cada ano, e o presente acordo terá vigência de 12 (doze) meses, a contar de 1º de março de 2017 e terminando em 28 de fevereiro de 2018.

O Sindicato demandado, em contestação, sustenta que "o Sindicato autor ajuizou a presente Ação de Dissídio somente no dia 28/03/2017, perdendo assim o prazo de 60 (sessenta dias) para que o instrumento pudesse ter vigência no dia imediato ao dia 01/03/2017, razão pela qual, a data base deverá ser a data de eventual sentença, nos moldes do que determina o art. 616, §3º da CLT" (Id. 89d6a54 - Pág. 28).

Examino.

Inconteste que não houve a apresentação de **protesto** judicial para assegurar a data-base da categoria (art. 219, §§ 1º e 2º, do Regimento Interno do C. TST), assim como não resta dúvida de que o sindicato demandante ajuizou o presente dissídio coletivo fora do prazo de 60 (sessenta dias), a que alude o art. 616, § 3º, da CLT, haja vista que a data-base da categoria recai no dia 01 de março e o presente feito foi protocolado somente em 28.03.2017.

Do mesmo modo, até o final da instrução do presente feito **não** foi apresentada a formalização do possível acordo entre as partes para assegurar a data-base da categoria, como sustentado pelo sindicato profissional, na peça vestibular.

Ao caso, entendo razoável aplicar a norma mais favorável contida na segunda parte da alínea "a" do parágrafo único do art. 867, da CLT, que permite que se estabeleça a **vigência da sentença normativa a partir do ajuizamento do dissídio coletivo**, ou seja, em 28.03.2017, inclusive para evitar maiores prejuízos à categoria profissional.

Indefiro a cláusula como proposta pelo sindicato profissional e, com fulcro nos artigos 616, § 3º c/c art. 867, parágrafo único, "a", da CLT, mantenho a data-base da categoria em 1º de março e estabeleço que a presente sentença normativa vigorará no período de 28.03.2017, quando ocorreu o ajuizamento do dissídio coletivo, até 28.02.2018.

ANTE O EXPOSTO, rejeito as preliminares de extinção do processo, sem resolução do mérito, suscitadas pelo sindicato demandado (SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA), fundadas em ausência de requisitos essenciais para instauração do dissídio coletivo e ofensa ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal, à falta de amparo legal; e, no mérito, julgo procedente, em parte, o presente dissídio para propor a aprovação da seguinte **SENTENÇA NORMATIVA**:

CLÁUSULA I - REAJUSTE SALARIAL - Os salários dos integrantes da categoria profissional serão reajustados 5% (cinco por cento), calculado sobre os salários vigentes em 1º de março de 2017, a partir de 28.03.2017, sendo compensadas as antecipações e aumentos compulsórios ou espontâneos concedidos no período, com exceção dos decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função ou localidade, ou equiparação salarial determinada por sentença judicial transitada em julgado.

CLÁUSULA II - PISO SALARIAL - A tabela de piso salarial praticada pela empresa será reajustada nos termos da Cláusula I.

CLÁUSULA III - COMISSÕES AJUSTADAS - Os empregadores obrigam-se a especificar, no contrato de trabalho de seus empregados comissionistas, a comissão ajustada.

CLÁUSULA IV - QUEBRA DE CAIXA - Os empregados operadores de caixa que trabalhem em empresas que descontam diferenças em dinheiro a menor farão jus a um adicional no valor de 10% (dez por cento) sobre o seu salário-base, de acordo com o Precedente Normativo nº 103, da SDC, do TST.

CLÁUSULA V - SALÁRIO MISTO - Os exercentes das funções de balconista, vendedor e vendedor-balconista, que perceberem comissões, terão salário fixo, reajustado nos moldes da Cláusula I, independentemente do salário variável contratado, garantida a remuneração mínima (fixo mais comissões), igual ao piso salarial de que trata a Cláusula II.

CLÁUSULA VI - HORAS EXTRAS - As primeiras duas horas extras diárias serão remuneradas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com 60% (sessenta por cento), sobre o valor da hora de trabalho normal.

CLÁUSULA VII - DO DESVIO DE FUNÇÃO - As empresas comprometem-se a efetivamente fiscalizar o exercício das atividades de seus empregados, com a adoção de condutas inibidoras do desvio de função.

CLÁUSULA VIII - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - O salário do empregado substituto será igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais, desde que a substituição não seja meramente eventual.

CLÁUSULA IX - QUADRIÊNIO - As empresas pagarão aos seus empregados gratificação adicional por quadriênio de serviços na mesma empresa, igual a 5% (cinco por cento) do piso salarial, estipulado na Cláusula II, até no máximo de 35% (trinta e cinco por cento), devendo este montante integrar a remuneração, para todos os efeitos legais.

CLÁUSULA X - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - Será assegurada garantia de emprego, até 60 (sessenta) dias, ao empregado que retornar do serviço militar obrigatório.

CLÁUSULA XI - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Fica vedado o contrato de experiência aos empregados que já tenham trabalhado anteriormente na mesma empresa e na mesma função por prazo superior a um ano.

CLÁUSULA XII - SANITÁRIOS MASCULINOS / FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL - As empresas providenciarão, em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como sanitários masculino e feminino, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

CLÁUSULA XIII - CARTA DE REFERÊNCIA - As empresas, se solicitado pelo interessado, serão obrigadas a fornecer carta de referência aos seus empregados dispensados quando a dispensa ocorrer a pedido ou sem justa causa.

CLÁUSULA XIV - UNIFORMES GRATUITOS - As empresas fornecerão, gratuitamente, quando de uso obrigatório, pelo menos dois (2) uniformes por ano a seus empregados.

CLÁUSULA XV - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - As empresas fornecerão aos seus empregados comprovantes de pagamento nos quais constem os salários recebidos, horas extras, comissões, adicionais, descontos especificados, além de outros títulos que acresçam ou onerem a remuneração.

CLÁUSULA XVI - EMPREGADOS ESTUDANTES / FALTAS ABONADAS - Consideram-se abonadas as faltas dos empregados estudantes quando decorrentes do comparecimento às provas escolares prestadas em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, desde que avisado o empregador com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas da realização da prova e posterior comprovação em igual prazo.

CLÁUSULA XVII - DOS ATESTADOS MÉDICOS - Quanto à validação de atestados médicos, fica estabelecido que as empresas não exigirão o comparecimento do trabalhador inicialmente ao local de trabalho para posterior encaminhamento ao departamento médico da empresa, de modo que o obreiro poderá deslocar-se diretamente a este último, nos termos legais, e assim apresentar o atestado médico que lhe for fornecido pelo profissional do departamento.

CLÁUSULA XVIII - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS - As empresas não poderão descontar de seus empregados caixas, vendedores ou balconistas, o valor de mercadorias pagas com cheques devolvidos por insuficiência de fundos, ou outro motivo, desde que obedecidas pelo empregado as normas estabelecidas pela empresa.

CLÁUSULA XIX - DELEGADO SINDICAL - Os delegados do sindicato profissional, designados para representá-lo, em número de um (1) para cada município que pertença à sua base territorial de representatividade, terão assegurada a estabilidade provisória a contar da comunicação à empresa empregadora até a data de sua destituição pela Diretoria da entidade.

CLÁUSULA XX - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E FGTS - As empresas estabelecidas fora do Estado do Pará ficam obrigadas a

recolher a contribuição sindical, previdência social e FGTS, referentes a empregados e empregadores no município do Estado onde tenha filial ou representação.

PARÁGRAFO ÚNICO - Possuindo a empresa várias filiais no Estado do Pará, os recolhimentos de que trata esta cláusula poderão ser centralizados em Belém (PA).

CLÁUSULA XXI - AUXÍLIO-FUNERAL - Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas auxiliarão seus familiares com o valor equivalente a 01 (um) e 1 e 1/2 (um e meio) salário contratual do trabalhador falecido, vigente por ocasião do óbito, objetivando cobrir as despesas com o funeral.

CLÁUSULA XXII - AUXÍLIO-CRECHE - Nas empresas supermercadistas obrigadas por lei ao sistema de creche, quando do retorno da licença gestação ao trabalho, a título de auxílio-creche, a empregada-mãe deverá receber R$92,66 (noventa e dois reais e sessenta e seis centavos) mensalmente, até o filho recém-nascido completar 06 (seis) meses de vida, dando-se por cumprida integralmente a legislação vigente sobre a matéria com o auxílio pecuniário aqui fixado.

CLÁUSULA XXIII - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO (ART. 71 DA CLT) - O intervalo para repouso e alimentação do trabalhador será nos termos do art. 71 da CLT, ou seja, no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas), assegurando-se os vales-transportes na forma da lei.

CLÁUSULA XXIV - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO - PORT. MTE 373/11 - Ficam os empregadores autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma da legislação e dos regulamentos administrativos, inclusive a Portaria MTE Nº 373/2011 e suas eventuais alterações.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O uso da faculdade prevista no *caput* desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se sempre as disposições constantes na cláusula VI da presente sentença normativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

a) restrições à marcação do ponto;

b) marcação automática do ponto;

c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, quanto aos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;

II - permitirem a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado em caso de solicitações de auditor fiscal do trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre "ponto eletrônico" e outras correlatas/cabíveis, previstas em lei e regulamentação administrativa, inclusive a Portaria MTE nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, e suas eventuais alterações, não serão exigíveis das empresas abrangidas por esta sentença normativa, quando houver negociação coletiva entre os interessados, nos termos da Portaria MTE No. 373/2011 e suas alterações.

CLÁUSULA XXV - MENSALIDADE SOCIAL - As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento das mensalidades de associados ao sindicato profissional mediante autorização expressa dos mesmos, com repasse dos valores até o dia 10 do mês seguinte ao desconto.

CLAUSULA XXVI - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - As empresas arcarão com o pagamento mensal do valor correspondente a 0,50% (meio por cento) sobre a folha salarial líquida de contribuição, para atendimento médico e odontológico.

CLÁUSULA XXVII - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - As empresas obrigam-se, para o labor aos domingos, a adotar jornada de trabalho de 06 (seis) horas, assegurado o intervalo de 15 (quinze) minutos, conforme legislação em vigor, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", com início às 07:00 horas e cerrando as portas ao público consumidor às 19:00 horas, ficando autorizadas ao atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Aos feriados o funcionamento será limitado a seis horas, com jornada de 8:00 horas às 14:00 horas, com exceção dos dias 1º de maio, 25 de dezembro, 1º de janeiro, domingo de Círio de Nossa Senhora de Nazaré, segunda-feira do Recírio de Nossa Senhora de Nazaré e terça-feira do Carnaval.

CLÁUSULA XXVIII - TICKET-ALIMENTAÇÃO - As empresas concederão aos seus empregados, por dia efetivamente trabalhado, o ticket-alimentação, por mês, no montante de R$256,09 (duzentos e cinquenta e seis reais e nove centavos), alcançando o valor unitário de R$9,85 (nove reais e oitenta e cinco centavos) por dia, cujo pagamento será mensal, a ocorrer no dia 10 (dez) de cada mês, sem que haja qualquer contrapartida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que fornecerem refeição no intervalo de que trata o art. 71, da CLT, ficam desobrigadas do fornecimento do ticket-alimentação de que cuida o *caput* desta cláusula e dos vales-transportes referentes ao intervalo mencionado, uma vez que os obreiros permanecerão na empresa neste último.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Caberá sempre ao empregado optar por fazer a refeição na empresa, no intervalo, ou perceber o ticket-alimentação,

observadas as disposições que tratam do intervalo previsto no art. 71, da CLT, e a legislação do "vale-transporte".

CLÁUSULA XXIX - MULTA POR DESCUMPRIMENTO - O descumprimento de qualquer das cláusulas da presente norma coletiva importará na multa correspondente a 10% (dez por cento) do menor piso salarial praticado pela empresa e reverterá em favor da parte prejudicada, seja empregado, sindicato ou empresa.

CLÁUSULA XXX - DATA-BASE E VIGÊNCIA - A data-base da categoria obreira fica mantida em 1º de março e a presente sentença normativa terá vigência no período de 28.03.2017 até 28.02.2018.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em rejeitar as preliminares de extinção do processo, sem resolução do mérito, suscitadas pelo sindicato demandado (SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA), fundadas em ausência de requisitos essenciais para instauração do dissídio coletivo e ofensa ao art. 114, § 2º, da Constituição Federal, à falta de amparo legal; e, no mérito, por maioria de votos, julgar procedente, em parte, o presente dissídio para estabelecer a seguinte SENTENÇA NORMATIVA: CLÁUSULA I - REAJUSTE SALARIAL - OS SALÁRIOS DOS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL SERÃO REAJUSTADOS 5% (CINCO POR CENTO), CALCULADO SOBRE OS SALÁRIOS VIGENTES EM 1º DE MARÇO DE 2017, A PARTIR DE 28.03.2017, SENDO COMPENSADAS AS ANTECIPAÇÕES E AUMENTOS COMPULSÓRIOS OU ESPONTÂNEOS CONCEDIDOS NO PERÍODO, COM EXCEÇÃO DOS DECORRENTES DE TÉRMINO DE APRENDIZAGEM, IMPLEMENTO DE IDADE, PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE OU MERECIMENTO, TRANSFERÊNCIA DE CARGO, FUNÇÃO OU LOCALIDADE, OU EQUIPARAÇÃO SALARIAL DETERMINADA POR SENTENÇA JUDICIAL TRANSITADA EM JULGADO. CLÁUSULA II - PISO SALARIAL - A TABELA DE PISO SALARIAL PRATICADA PELA EMPRESA SERÁ REAJUSTADA NOS TERMOS DA CLÁUSULA I. CLÁUSULA III - COMISSÕES AJUSTADAS - OS EMPREGADORES OBRIGAM-SE A ESPECIFICAR, NO CONTRATO DE TRABALHO DE SEUS EMPREGADOS COMISSIONISTAS, A COMISSÃO AJUSTADA. CLÁUSULA IV - QUEBRA DE CAIXA - OS EMPREGADOS OPERADORES DE CAIXA QUE TRABALHEM EM EMPRESAS QUE DESCONTAM DIFERENÇAS EM DINHEIRO A MENOR FARÃO JUS A UM ADICIONAL NO VALOR DE 10% (DEZ POR CENTO) SOBRE O SEU SALÁRIO-BASE, DE ACORDO COM O PRECEDENTE NORMATIVO Nº 103, DA SDC, DO TST. CLÁUSULA V - SALÁRIO MISTO - OS EXERCENTES DAS

FUNÇÕES DE BALCONISTA, VENDEDOR E VENDEDOR-BALCONISTA, QUE PERCEBEREM COMISSÕES, TERÃO SALÁRIO FIXO, REAJUSTADO NOS MOLDES DA CLÁUSULA I, INDEPENDENTEMENTE DO SALÁRIO VARIÁVEL CONTRATADO, GARANTIDA A REMUNERAÇÃO MÍNIMA (FIXO MAIS COMISSÕES), IGUAL AO PISO SALARIAL DE QUE TRATA A CLÁUSULA II. CLÁUSULA VI - HORAS EXTRAS - AS PRIMEIRAS DUAS HORAS EXTRAS DIÁRIAS SERÃO REMUNERADAS COM ACRÉSCIMO DE 50% (CINQUENTA POR CENTO) E AS DEMAIS COM 60% (SESSENTA POR CENTO), SOBRE O VALOR DA HORA DE TRABALHO NORMAL. CLÁUSULA VII - DO DESVIO DE FUNÇÃO - AS EMPRESAS COMPROMETEM-SE A EFETIVAMENTE FISCALIZAR O EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DE SEUS EMPREGADOS, COM A ADOÇÃO DE CONDUTAS INIBIDORAS DO DESVIO DE FUNÇÃO. CLÁUSULA VIII - SALÁRIO DO SUBSTITUTO - O SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO SERÁ IGUAL AO DO SUBSTITUÍDO, EXCLUÍDAS AS VANTAGENS PESSOAIS, DESDE QUE A SUBSTITUIÇÃO NÃO SEJA MERAMENTE EVENTUAL. CLÁUSULA IX - QUADRIÊNIO - AS EMPRESAS PAGARÃO AOS SEUS EMPREGADOS GRATIFICAÇÃO ADICIONAL POR QUADRIÊNIO DE SERVIÇOS NA MESMA EMPRESA, IGUAL A 5% (CINCO POR CENTO) DO PISO SALARIAL, ESTIPULADO NA CLÁUSULA II, ATÉ NO MÁXIMO DE 35% (TRINTA E CINCO POR CENTO), DEVENDO ESTE MONTANTE INTEGRAR A REMUNERAÇÃO, PARA TODOS OS EFEITOS LEGAIS. CLÁUSULA X - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR - SERÁ ASSEGURADA GARANTIA DE EMPREGO, ATÉ 60 (SESSENTA) DIAS, AO EMPREGADO QUE RETORNAR DO SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO. CLÁUSULA XI - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - FICA VEDADO O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA AOS EMPREGADOS QUE JÁ TENHAM TRABALHADO ANTERIORMENTE NA MESMA EMPRESA E NA MESMA FUNÇÃO POR PRAZO SUPERIOR A UM ANO. CLÁUSULA XII - SANITÁRIOS MASCULINOS / FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL - AS EMPRESAS PROVIDENCIARÃO, EM SEUS ESTABELECIMENTOS, BEBEDOUROS OU EQUIVALENTES DE ÁGUA POTÁVEL, BEM COMO SANITÁRIOS MASCULINO E FEMININO, QUANDO SEUS EMPREGADOS FOREM DE AMBOS OS SEXOS. CLÁUSULA XIII - CARTA DE REFERÊNCIA - AS EMPRESAS, SE SOLICITADO PELO INTERESSADO, SERÃO OBRIGADAS A FORNECER CARTA DE REFERÊNCIA AOS SEUS EMPREGADOS DISPENSADOS QUANDO A DISPENSA OCORRER A PEDIDO OU SEM JUSTA CAUSA. CLÁUSULA XIV - UNIFORMES GRATUITOS - AS EMPRESAS FORNECERÃO, GRATUITAMENTE, QUANDO DE USO OBRIGATÓRIO, PELO MENOS DOIS (2) UNIFORMES POR ANO A SEUS EMPREGADOS. CLÁUSULA XV - COMPROVANTES

DE PAGAMENTO - AS EMPRESAS FORNECERÃO AOS SEUS EMPREGADOS COMPROVANTES DE PAGAMENTO NOS QUAIS CONSTEM OS SALÁRIOS RECEBIDOS, HORAS EXTRAS, COMISSÕES, ADICIONAIS, DESCONTOS ESPECIFICADOS, ALÉM DE OUTROS TÍTULOS QUE ACRESÇAM OU ONEREM A REMUNERAÇÃO. CLÁUSULA XVI - EMPREGADOS ESTUDANTES / FALTAS ABONADAS - CONSIDERAM-SE ABONADAS AS FALTAS DOS EMPREGADOS ESTUDANTES QUANDO DECORRENTES DO COMPARECIMENTO ÀS PROVAS ESCOLARES PRESTADAS EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO OFICIAL OU OFICIALIZADO, DESDE QUE AVISADO O EMPREGADOR COM ANTECEDÊNCIA DE 48 (QUARENTA E OITO) HORAS DA REALIZAÇÃO DA PROVA E POSTERIOR COMPROVAÇÃO EM IGUAL PRAZO. CLÁUSULA XVII - DOS ATESTADOS MÉDICOS - QUANTO À VALIDAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS, FICA ESTABELECIDO QUE AS EMPRESAS NÃO EXIGIRÃO O COMPARECIMENTO DO TRABALHADOR INICIALMENTE AO LOCAL DE TRABALHO PARA POSTERIOR ENCAMINHAMENTO AO DEPARTAMENTO MÉDICO DA EMPRESA, DE MODO QUE O OBREIRO PODERÁ DESLOCAR-SE DIRETAMENTE A ESTE ÚLTIMO, NOS TERMOS LEGAIS, E ASSIM APRESENTAR O ATESTADO MÉDICO QUE LHE FOR FORNECIDO PELO PROFISSIONAL DO DEPARTAMENTO. CLÁUSULA XVIII - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDOS - AS EMPRESAS NÃO PODERÃO DESCONTAR DE SEUS EMPREGADOS CAIXAS, VENDEDORES OU BALCONISTAS, O VALOR DE MERCADORIAS PAGAS COM CHEQUES DEVOLVIDOS POR INSUFICIÊNCIA DE FUNDOS, OU OUTRO MOTIVO, DESDE QUE OBEDECIDAS PELO EMPREGADO AS NORMAS ESTABELECIDAS PELA EMPRESA. CLÁUSULA XIX - DELEGADO SINDICAL - OS DELEGADOS DO SINDICATO PROFISSIONAL, DESIGNADOS PARA REPRESENTÁ-LO, EM NÚMERO DE UM (1) PARA CADA MUNICÍPIO QUE PERTENÇA À SUA BASE TERRITORIAL DE REPRESENTATIVIDADE, TERÃO ASSEGURADA A ESTABILIDADE PROVISÓRIA A CONTAR DA COMUNICAÇÃO À EMPRESA EMPREGADORA ATÉ A DATA DE SUA DESTITUIÇÃO PELA DIRETORIA DA ENTIDADE. CLÁUSULA XX - RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES E FGTS - AS EMPRESAS ESTABELECIDAS FORA DO ESTADO DO PARÁ FICAM OBRIGADAS A RECOLHER A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, PREVIDÊNCIA SOCIAL E FGTS, REFERENTES A EMPREGADOS E EMPREGADORES NO MUNICÍPIO DO ESTADO ONDE TENHA FILIAL OU REPRESENTAÇÃO. PARÁGRAFO ÚNICO - POSSUINDO A EMPRESA VÁRIAS FILIAIS NO ESTADO DO PARÁ, OS RECOLHIMENTOS DE QUE TRATA ESTA CLÁUSULA PODERÃO SER CENTRALIZADOS EM BELÉM (PA). CLÁUSULA XXI - AUXÍLIO-

FUNERAL - NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO DE EMPREGADO, AS EMPRESAS AUXILIARÃO SEUS FAMILIARES COM O VALOR EQUIVALENTE A 01 (UM) E 1 E 1/2 (UM E MEIO) SALÁRIO CONTRATUAL DO TRABALHADOR FALECIDO, VIGENTE POR OCASIÃO DO ÓBITO, OBJETIVANDO COBRIR AS DESPESAS COM O FUNERAL. CLÁUSULA XXII - AUXÍLIO-CRECHE - NAS EMPRESAS SUPERMERCADISTAS OBRIGADAS POR LEI AO SISTEMA DE CRECHE, QUANDO DO RETORNO DA LICENÇA GESTAÇÃO AO TRABALHO, A TÍTULO DE AUXÍLIO-CRECHE, A EMPREGADA-MÃE DEVERÁ RECEBER R$92,66 (NOVENTA E DOIS REAIS E SESSENTA E SEIS CENTAVOS) MENSALMENTE, ATÉ O FILHO RECÉM-NASCIDO COMPLETAR 06 (SEIS) MESES DE VIDA, DANDO-SE POR CUMPRIDA INTEGRALMENTE A LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE A MATÉRIA COM O AUXÍLIO PECUNIÁRIO AQUI FIXADO. CLÁUSULA XXIII - INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO (ART. 71 DA CLT) - O INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR SERÁ NOS TERMOS DO ART. 71 DA CLT, OU SEJA, NO MÍNIMO 01 (UMA) HORA E NO MÁXIMO 02 (DUAS), ASSEGURANDO-SE OS VALES-TRANSPORTES NA FORMA DA LEI. CLÁUSULA XXIV - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO - PORT. MTE 373/11 - FICAM OS EMPREGADORES AUTORIZADOS A ADOTAR SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO, NA FORMA DA LEGISLAÇÃO E DOS REGULAMENTOS ADMINISTRATIVOS, INCLUSIVE A PORTARIA MTE Nº 373/2011 E SUAS EVENTUAIS ALTERAÇÕES. PARÁGRAFO PRIMEIRO - O USO DA FACULDADE PREVISTA NO *CAPUT* DESTA CLÁUSULA IMPLICA A PRESUNÇÃO DE CUMPRIMENTO INTEGRAL PELO EMPREGADO DA JORNADA DE TRABALHO CONTRATUAL, CONVENCIONADA OU ACORDADA VIGENTE NO ESTABELECIMENTO, RESPEITANDO-SE SEMPRE AS DISPOSIÇÕES CONSTANTES NA CLÁUSULA VI DA PRESENTE SENTENÇA NORMATIVA. PARÁGRAFO SEGUNDO - DEVERÁ SER DISPONIBILIZADA AO EMPREGADO, ATÉ O MOMENTO DO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO REFERENTE AO PERÍODO EM QUE ESTÁ SENDO AFERIDA A FREQUÊNCIA, A INFORMAÇÃO SOBRE QUALQUER OCORRÊNCIA QUE OCASIONE ALTERAÇÃO DE SUA REMUNERAÇÃO EM VIRTUDE DA ADOÇÃO DE SISTEMA ALTERNATIVO. PARÁGRAFO TERCEIRO - NA ADOÇÃO DE SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO, OS EMPREGADORES DEVERÃO ZELAR PARA QUE TAIS SISTEMAS NÃO ADMITAM: A) RESTRIÇÕES À MARCAÇÃO DO PONTO; B) MARCAÇÃO AUTOMÁTICA DO PONTO; C) EXIGÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO

PRÉVIA PARA MARCAÇÃO DE SOBREJORNADA; E D) A ALTERAÇÃO OU ELIMINAÇÃO DOS DADOS REGISTRADOS PELO EMPREGADO. PARÁGRAFO QUARTO - PARA FINS DE FISCALIZAÇÃO, OS EMPREGADORES DEVERÃO, QUANTO AOS SISTEMAS ALTERNATIVOS ELETRÔNICOS, OBSERVAR: I - ESTAR OS MESMOS DISPONÍVEIS NO LOCAL DE TRABALHO; II - PERMITIREM A IDENTIFICAÇÃO DE EMPREGADOR E EMPREGADO; E III - POSSIBILITAR, ATRAVÉS DA CENTRAL DE DADOS, A EXTRAÇÃO ELETRÔNICA E IMPRESSA DO REGISTRO FIEL DAS MARCAÇÕES REALIZADAS PELO EMPREGADO EM CASO DE SOLICITAÇÕES DE AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. PARÁGRAFO QUINTO - PELAS DISPOSIÇÕES CONTIDAS NESTA CLÁUSULA, AS REGRAS SOBRE "PONTO ELETRÔNICO" E OUTRAS CORRELATAS/ CABÍVEIS, PREVISTAS EM LEI E REGULAMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA, INCLUSIVE A PORTARIA MTE Nº 1.510, DE 21 DE AGOSTO DE 2009, E SUAS EVENTUAIS ALTERAÇÕES, NÃO SERÃO EXIGÍVEIS DAS EMPRESAS ABRANGIDAS POR ESTA SENTENÇA NORMATIVA, QUANDO HOUVER NEGOCIAÇÃO COLETIVA ENTRE OS INTERESSADOS, NOS TERMOS DA PORTARIA MTE NO. 373/2011 E SUAS ALTERAÇÕES. CLÁUSULA XXV - MENSALIDADE SOCIAL - AS EMPRESAS EFETUARÃO OS DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO DAS MENSALIDADES DE ASSOCIADOS AO SINDICATO PROFISSIONAL MEDIANTE AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DOS MESMOS, COM REPASSE DOS VALORES ATÉ O DIA 10 DO MÊS SEGUINTE AO DESCONTO. CLÁUSULA XXVI - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - AS EMPRESAS ARCARÃO COM O PAGAMENTO MENSAL DO VALOR CORRESPONDENTE A 0,50% (MEIO POR CENTO) SOBRE A FOLHA SALARIAL LÍQUIDA DE CONTRIBUIÇÃO, PARA ATENDIMENTO MÉDICO E ODONTOLÓGICO. CLÁUSULA XXVII - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - AS EMPRESAS OBRIGAM-SE, PARA O LABOR AOS DOMINGOS, A ADOTAR JORNADA DE TRABALHO DE 06 (SEIS) HORAS, ASSEGURADO O INTERVALO DE 15 (QUINZE) MINUTOS, CONFORME LEGISLAÇÃO EM VIGOR, INCLUSIVE NOS ESTABELECIMENTOS DITOS "24 HORAS", COM INÍCIO ÀS 07:00 HORAS E CERRANDO AS PORTAS AO PÚBLICO CONSUMIDOR ÀS 19:00 HORAS, FICANDO AUTORIZADAS AO ATENDIMENTO DOS CONSUMIDORES QUE JÁ SE ENCONTRAREM NO INTERIOR DOS ESTABELECIMENTOS POR OCASIÃO DESTE ENCERRAMENTO. PARÁGRAFO ÚNICO - AOS FERIADOS O FUNCIONAMENTO SERÁ LIMITADO A SEIS HORAS, COM JORNADA DE 08:00 HORAS ÀS 14:00 HORAS, COM EXCEÇÃO DOS DIAS 1º DE MAIO, 25 DE DEZEMBRO, 1º DE JANEIRO, DOMINGO DE CÍRIO DE NOSSA SENHORA DE NAZARÉ, SEGUNDA-FEIRA DO RECÍRIO DE NOSSA SENHORA DE

NAZARÉ E TERÇA-FEIRA DO CARNAVAL. CLÁUSULA XXVIII - TICKET-ALIMENTAÇÃO - AS EMPRESAS CONCEDERÃO AOS SEUS EMPREGADOS, POR DIA EFETIVAMENTE TRABALHADO, O TICKET-ALIMENTAÇÃO, POR MÊS, NO MONTANTE DE R$256,09 (DUZENTOS E CINQUENTA E SEIS REAIS E NOVE CENTAVOS), ALCANÇANDO O VALOR UNITÁRIO DE R$9,85 (NOVE REAIS E OITENTA E CINCO CENTAVOS) POR DIA, CUJO PAGAMENTO SERÁ MENSAL, A OCORRER NO DIA 10 (DEZ) DE CADA MÊS, SEM QUE HAJA QUALQUER CONTRAPARTIDA. PARÁGRAFO PRIMEIRO - AS EMPRESAS QUE FORNECEREM REFEIÇÃO NO INTERVALO DE QUE TRATA O ART. 71, DA CLT, FICAM DESOBRIGADAS DO FORNECIMENTO DO TICKET-ALIMENTAÇÃO DE QUE CUIDA O *CAPUT* DESTA CLÁUSULA E DOS VALES-TRANSPORTES REFERENTES AO INTERVALO MENCIONADO, UMA VEZ QUE OS OBREIROS PERMANECERÃO NA EMPRESA NESTE ÚLTIMO. PARÁGRAFO SEGUNDO - CABERÁ SEMPRE AO EMPREGADO OPTAR POR FAZER A REFEIÇÃO NA EMPRESA, NO INTERVALO, OU PERCEBER O TICKET-ALIMENTAÇÃO, OBSERVADAS AS DISPOSIÇÕES QUE TRATAM DO INTERVALO PREVISTO NO ART. 71, DA CLT, E A LEGISLAÇÃO DO "VALE-TRANSPORTE". CLÁUSULA XXIX - MULTA POR DESCUMPRIMENTO - O DESCUMPRIMENTO DE QUALQUER DAS CLÁUSULAS DA PRESENTE NORMA COLETIVA IMPORTARÁ NA MULTA CORRESPONDENTE A 10% (DEZ POR CENTO) DO MENOR PISO SALARIAL PRATICADO PELA EMPRESA E REVERTERÁ EM FAVOR DA PARTE PREJUDICADA, SEJA EMPREGADO, SINDICATO OU EMPRESA. CLÁUSULA XXX - DATA-BASE E VIGÊNCIA - A DATA-BASE DA CATEGORIA OBREIRA FICA MANTIDA EM 1º DE MARÇO E A PRESENTE SENTENÇA NORMATIVA TERÁ VIGÊNCIA NO PERÍODO DE 28.03.2017 ATÉ 28.02.2018, vencidos os Excelentíssimos Desembargadores Georgenor de Sousa Franco Filho e Pastora do Socorro Teixeira Leal quanto às cláusulas a seguir: Cláusula VI (Das horas extras), no que se refere ao percentual de 60% para as horas além das duas primeiras horas; Cláusula IX (Do quadriênio); e Cláusula XXI (Do auxílio-funeral), em que S. Exas. deferiam o valor equivalente a 01 (um) salário contratual do trabalhador falecido, vigente por ocasião do óbito; vencidos, em parte, os Excelentíssimos Desembargadores Vicente José Malheiros da Fonseca (Relator) e a Pastora do Socorro Teixeira Leal, quanto à Cláusula XXVII (Do trabalho aos domingos e feriados), apenas quanto ao labor em feriados.

Custas de R$-200,00 (duzentos reais) para cada uma das partes, calculadas sobre o valor arbitrado em R$-10.000,00 (dez mil reais).

As demais cláusulas foram aprovadas por unanimidade. As cláusulas da proposta-base do sindicato demandante, não incluídas nesta

sentença normativa, foram indeferidas, à unanimidade, nos termos da fundamentação do voto do Exmº Desembargador Relator. Ciente o Exmº Representante do Ministério Público do Trabalho.

Sala de Sessões da Seção Especializada I do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de setembro de 2017. (Publicado em 25/09/2017)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

Ciente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

---

[1] Todos estes dados indicam uma forte tendência das partes à negociação direta, sem a interferência da Justiça do Trabalho (*in* ***Representatividade dos Sindicatos*** - Rev. LTr - setembro de 2.004 - pág. 1.046).

ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/ED/DC 0000279-46.2017.5.08.0000

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO.
Devem ser acolhidos, em parte, apenas quanto à cláusula que dispõe sobre a clínica médica, para prestar os esclarecimentos necessários, rejeitados os embargos de declaração em seus demais termos, à falta de qualquer outro vício na prestação jurisdicional.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *embargos de declaração*, em que são partes, como embargante, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA**, e, como embargado, o **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTOSSERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ - SINDESPA.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço dos embargos de declaração, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO VAREJISTA E ATACADISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS E SIMILARES DO ESTADO DO PARÁ - SINTCVAPA** opõe embargos de declaração, sob os Ids. 3e70f55 e 20be563 (aditamento), com base no artigo 1.022, II e III, do CPC/2015, sob alegação de omissão e contradição no v. Acórdão embargado e com pedido de efeito modificativo.

Da omissão: Cláusula XXXII - Domingos, Feriados e Outras Datas Especiais. Multa por descumprimento.

O sindicato profissional embargante aponta omissão na cláusula XXXII, da sentença normativa, que versa sobre o labor em domingos, feriados e outras datas especiais, mais especificamente no que tange à multa por descumprimento.

Argumenta que "tal multa consta na norma revisanda id nº 8e6a769, e foi recepcionada pela proposta da vice presidência id nº 4f6891b" (Id. 3e70f55 - Pág. 4).

Assinala que "quanto a abertura aos feriados, por maioria de votos a Seção Especializada 1, deferiu a proposta como apresentada no id nº 765e228. Ocorre que a multa em caso de descumprimento foi indeferida, sob o argumento que estabelece outra multa para além da multa por descumprimento da norma coletiva. Ocorre que, não foi observado que esta multa fazia parte da norma revisanda, e que possui caráter pedagógico e inibidor de descumprimento" (Id. 3e70f55 - Pág. 6).

Prossegue a aduzir que "a abertura aos domingos, ficou garantido duas jornadas de 6 horas, sendo que no horário de 7h as 19h, indeferir tal multa é uma forma de encorajar as empresas a abrirem suas portas fora do horário permitindo. De igual sorte, teremos o labor nos domingos e feriados, e a não manutenção de uma cláusula penal com efetivo caráter inibitório possibilitará que facilmente tenhamos empresas abertas nos dias em que o labor não está autorizado, possibilitando inclusive a concorrência desleal. Por uma questão de equidade de direitos, essa era a disposição contida na norma coletiva vigente até 28.02.2017, e que por convenção entre as partes disciplinou o labor aos domingos e feriados, e fez previsão explicita da multa aqui hora embargada" (Id. 3e70f55 - Pág. 7).

Requer seja dado efeito modificativo ao julgado, para fazer constar, na sentença normativa, cláusula penal específica, para cominação de multa de R$1.000,00 (um mil reais), por trabalhador, em caso de descumprimento das obrigações previstas na cláusula que versa sobre o labor aos domingos e feriados.

Examino.

A controvérsia suscitada pela embargante foi apreciada pelo v. Acórdão embargado, sob o Id. a520c97, como a seguir:

> Na audiência de conciliação realizada em 06.09.2017, presidida pela Exmª Desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, DD. Vice-Presidente deste E. Regional (Id. 765e228), o sindicato profissional ratificou a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017, nos seguintes termos:
>
> *Labor aos domingos com jornada de trabalho de 06 (seis) horas, observando o intervalo de 15 (quinze) minutos, com início às* ***07:00 horas*** *e cerrando as portas ao público consumidor às* ***19:00 horas****, compreendendo inclusive nesse horário o atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento.*
>
> *FERIADOS NÃO ABERTOS: 01 de maio (Feriado do Dia do Trabalho), todo 2º domingo de outubro (Domingo do Círio de Nossa*

Senhora de Nazaré), Dia Comemorativo do Comerciário/Recírio de Nossa Senhora de Nazaré, 25 de Dezembro (Feriado do Natal), 1º de janeiro (Feriado da Confraternização Universal) e o dia em que recair a terça-feira de Carnaval.

Nos feriados de Tiradentes, Adesão do Pará à Independência, Proclamação da República, Nossa Senhora da Conceição, Sexta-Feira Santa, Corpus Christi, Independência do Brasil, Nossa Senhora Aparecida e Finados, o labor poderá ser exigido pelas empresas somente em uma jornada de 06 (seis) horas, inclusive nos estabelecimentos ditos "24 horas", com início às 08:00 horas, intervalo de quinze minutos, e cerrando as portas ao público consumidor às 14:00 horas, compreendendo inclusive nesse horário o atendimento dos consumidores que já se encontrarem no interior dos estabelecimentos por ocasião deste encerramento (Id. e0ca3cd).

Esta Relatoria inicialmente deferia, em parte a proposta apresentada na petição inicial, apenas quanto ao labor aos domingos, nos moldes do parágrafo primeiro da Cláusula Vigésima Sétima da norma revisanda, bem como indeferia todos os parágrafos da citada cláusula proposta na petição inicial, não só porque dependem de negociação entre os interessados, como porque o parágrafo 4º estabelece uma autêntica "cláusula de barreira" que pretende impedir negociações individualizadas com empresas particularizadas, conforme as suas circunstâncias, o que a lei não proíbe e nem há vedação para incluir, quando for o caso, em sentença normativa, além de tentar obstaculizar o acesso ao Judiciário, assegurado em norma constitucional; porque o intervalo Inter jornada já consta de lei (art. 66, da CLT); e, enfim, porque estabelece outra multa para além da multa por descumprimento de cláusula da norma coletiva, adiante examinada e deferida.

Contudo, esta Relatoria refluiu no posicionamento anterior, durante a sessão de julgamento, em face dos debates no E. Tribunal, para deferir a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. e0ca3cd), antes reproduzida, inclusive em face do Decreto 9.127, de 16.08.2017, que incluiu o comércio varejista de supermercados e hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.

Indefiro, entretanto, o que se refere ao labor aos feriados, porque a pretensão somente pode ser viabilizada por meio de negociação entre os interessados, conforme a legislação (Lei nº 10.101, de 19.12.2000).

Todavia, a E. Seção Especializada 1, por maioria de votos, deferiu a proposta, como apresentada, sob Id. e0ca3cd,

> na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. 765e228), ao invocar que houve consenso entre as partes sobre a matéria, conforme os termos adiante estabelecidos.

Não assiste razão ao embargante.

A multa a que se refere o sindicato profissional, ora embargante, constava no parágrafo sétimo da cláusula XXXII da proposta de norma coletiva apresentada na petição inicial (Id. ed05119 - Pág. 24), o que foi analisado na r. sentença normativa, ora embargada, como acima reproduzido. O pedido de multa, objeto dos embargos declaratórios, porém, foi indeferido, porque se pretende estabelecer outra multa para além da multa por descumprimento de cláusula da norma coletiva. É dizer: já existe sanção para descumprimento de qualquer cláusula estabelecida na sentença normativa, sem necessidade de outra multa, conforme ficou evidenciado na r. sentença normativa ora embargada.

Aliás, como exposto acima, foi deferida a proposta como apresentada, sob Id. e0ca3cd, na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. 765e228), em que **não** foi estabelecida a multa ora pretendida, daí porque não há se falar em omissão.

Os fundamentos do v. aresto embargado indicam os motivos de convicção da Corte, na apreciação dos temas que lhe foram submetidos pelos litigantes e a cláusula normativa foi deferida nos moldes da jurisprudência tradicional desta E. Corte Regional.

Não se vislumbra qualquer omissão, contradição ou obscuridade na r. sentença normativa.

Rejeito.

Da omissão e contradição: Homologação das rescisões no sindicato profissional.

Afirma, o embargante, em suas razões:

> Excelência, em um primeiro enfoque, no julgamento do presente dissídio, restou inferido cláusula de homologação das rescisões no sindicato profissional, constante na proposta assinada pelas partes no documento de ID nº E0CA3CD.
>
> Ocorre que, quando a publicação da sentença normativa ora embargada, não constou no corpo da decisão o indeferimento de tal cláusula, muito menos as razões pelas quais foram indeferidas.
>
> Observa nesta oportunidade que se tem conhecimento do indeferimento da cláusula, pois a parte se fez presente no julgamento do dissídio, e esta cláusula foi debatida nesta ocasião.
>
> Sendo assim se faz necessário sanar a obscuridade que envolver o julgamento da referida cláusula, para assim constar a sua apreciação.
>
> Em um segundo momento, sanada a omissão, o Demandante entende a decisão foi contraditória quanto a

> conciliação havida entre as partes quanto a cláusula que prevê a homologação das rescisões no sindicato profissional.
>
> Observe que como já dito referida cláusula foi subscrita pelas partes, e consta expressamente na proposta de id nº E0CA3CD.
>
> Excelência importante observar que a norma coletiva acima referida refletiu a manifestação de vontade das partes litigantes, e como tal deve ser homologada por esse Eg. TRT.
>
> Por uma questão de equidade, temos o caso da cláusula da "CLÍNICA MÉDICA", que foi recepcionada por este tribunal, com fundamento da negociação das partes, o que torna contraditória a decisão, vejamos:
>
> […]
>
> DIANTE DO EXPOSTO ENTENDE QUE A SENTENÇA NORMATIVA FOI OMISSA E CONTRADITÓRIA, QUANDO, NUM PRIMEIRO MOMENTO OMITIU DO ACORDÃO O JULGAMENTO DA CLÁUSULA "DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES NO SINDICATO PROFISSIONAL" E CONTRADITÓRIA, NOUTRO, QUANDO INDEFERE UMA CLÁUSULA QUE MANIFESTOU EXPRESSAMENTE A VONTADE DAS PARTES, EM CONTRAPONTO Á OUTRAS CONSTANTE DO MESMO INSTRUMENTO NORMATIVO, RAZÃO PELA QUAL DEVEM SER ACOLHIDOS OS EMBARGOS NESTE ASPECTO (Id. 3e70f55 - Pág. 7-9).

Analiso.

A alegada cláusula que versa sobre a homologação das rescisões no sindicato profissional **não** consta na proposta formulada na petição inicial, mas apenas naquela apresentada, sob Id. e0ca3cd, na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. 765e228).

A matéria em questão foi tangenciada nos debates do E. Tribunal, durante a sessão de julgamento; mas, repita-se, **não** foi objeto do pedido inicial, que fixa os contornos da lide.

Não se vislumbra, portanto, qualquer omissão, contradição ou obscuridade na r. decisão regional.

Rejeito.

Da omissão: Cláusula XXXIII - Vésperas do Natal e Ano Novo.

Salienta que "com todo o respeito a decisão embargada, entende o embargante foi omissão quando indefere a cláusula de prevê a jornada de trabalho as vésperas do natal e ano novo […] Primeiramente cumpre esclarecer que tal multa consta na norma revisanda id nº 8e6a769, e foi recepcionada pela proposta da vice presidência id nº 4f6891b. Observe Excelência, que esta é uma cláusula que constou

na norma anterior e refletiu a vontade das partes. Por uma questão de equidade de direitos, essa era a disposição contida na norma coletiva vigente até 28.02.2017, e que por convenção entre as partes disciplinou o labor aos domingos e feriados, e fez previsão explicita da multa aqui hora embargada" (Id. 3e70f55 - Pág. 9).

Examino.

A controvérsia apontada nestes autos foi apreciada pelo v. Acórdão embargado, como a seguir:

> **CLÁUSULA XXXIV - VÉSPERAS DO NATAL E ANO NOVO**
>
> - *Proposta do Sindicato Profissional*:
>
> *CLÁUSULA XXXIII (sic) - VÉSPERAS DO NATAL E ANO NOVO - Para que os trabalhadores possam estar com suas famílias nas noites vésperas do Natal e do Ano Novo, nos dias 24 e 31 de dezembro de 2017, as empresas, inclusive os estabelecimentos ditos "24 horas", deverão não exigir o labor e limitar seu funcionamento ao público consumidor (cerrar portas) até às vinte horas, entretanto, ficando liberada a utilização do trabalhador para o atendimento dos clientes que já se encontrarem na loja após esse horário, sob pena de multa, por empregado e por infração, no valor de R$1.000,00 (Hum Mil Reais), também neste caso não se aplicando a cláusula de multa geral anteriormente prevista neste acordo.*
>
> *PARÁGRAFO ÚNICO - A presente cláusula não se aplica aos obreiros que laborarem nas áreas de manutenção, vigilância, preparação de panificação e outras necessárias ao funcionamento diário, permanente e subsequente das empresas, que têm exercício funcional normalmente em qualquer dia e/ou horário, inclusive noturno, madrugada, etc., sempre respeitadas as normas legais protetivas*.
>
> O sindicato demandado, em contestação, alega que "a limitação do funcionamento da empresa nas respectivas datas cabe somente ao Município de Castanhal, por meio de lei, conforme entendimento sumulado pelo STF, razão pela qual pugna-se pelo indeferimento da presente cláusula" (Id. 89d6a54 - Pág. 26).
>
> **Indefiro**, pois a proposta somente pode ser objeto de solução autônoma, mediante negociação entre os interessados.

O trabalho aos feriados foi objeto de exame na r. sentença normativa, conforme o consenso entre as partes interessadas.

A matéria relativa à multa já foi antes examinada.

Não há qualquer omissão ou contradição no r. julgado embargado.

Os fundamentos do v. aresto embargado indicam os motivos de convicção da Corte, na apreciação dos temas que lhe foram submetidos pelos litigantes.

Ao contrário do que alega o embargante, não houve erro de percepção no julgamento, nem tampouco escolha de premissa equivocada. Apenas a r. decisão embargada não atendeu a pretensão da embargante. Mas isso não justifica o acolhimento dos embargos declaratórios.

O julgador deve indicar, em suas decisões, os fundamentos que lhe formaram o convencimento, analisando as *relevantes questões* de fato e direito submetidas à sua apreciação (art. 93, IX, da CF/88, art. 832 da CLT, e art. 489, II, do CPC/2015), mas não é obrigado a discorrer sobre os mínimos pormenores postos nas razões dos litigantes, até porque não fazem coisa julgada os motivos, ainda que importantes para determinar o alcance da parte dispositiva da sentença; a verdade dos fatos, estabelecida como fundamento da sentença; e a apreciação da questão prejudicial, decidida incidentemente no processo (art. 504 do CPC/2015).

Outra coisa é se o embargante não se conforma com o julgamento, seja na instância de origem, seja na instância revisora.

Nesse caso, deveria, então, interpor o recurso cabível, que não se confunde com embargos declaratórios, cuja função é limitada ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, quando nela existirem os vícios capazes de torná-la incompleta, ininteligível ou ilógica.

A função dos Tribunais, nos embargos de declaração, não é responder a questionários sobre meros pontos de inconformismo, mas sim sanar omissões, obscuridades ou contradições, eis que a medida não serve como instrumento de consulta.

Mesmo nos embargos de declaração com fim de prequestionamento, devem ser observados os requisitos legais de cabimento, pois não se trata de meio hábil ao reexame da causa.

Não se admitem embargos declaratórios infringentes, que, a pretexto de esclarecer ou completar a decisão anterior, buscam, na realidade, alterá-la, salvo nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso, além da hipótese de erros materiais, que podem ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, à luz do art. 897-A e seu parágrafo único, da CLT, acrescentados pela Lei nº 9.957, de 12.01.2000. Essa situação excepcional não é a dos autos.

O inconformismo dos jurisdicionados pode ser manifestado por via do instrumento recursal adequado à reapreciação das decisões judiciais.

Não compete ao Tribunal responder quesitos formulados pela parte, quando é certo que os pontos relevantes já foram examinados no v. Acórdão embargado.

Não há violação a qualquer dispositivo legal ou constitucional, notadamente aqueles indicados pelo embargante.

Inexiste, portanto, qualquer omissão, contradição ou obscuridade na r. sentença normativa embargada.

Rejeito os embargos opostos, quanto aos tópicos acima examinados.

Da omissão: Cláusula XXVI: Custeio da Clínica Médica

Sustenta que, não obstante esteja consignado, no corpo do v. Acórdão embargado, que o repasse do valor destinado à clínica médica será realizado para o sindicato profissional, a parte conclusiva da r. sentença normativa embargada restou omissa nesse particular, pelo que requer o acolhimento dos presentes embargos, para sanar a omissão apontada.

Assiste razão ao embargante, nesse ponto.

Foi deferida a proposta apresentada na audiência de conciliação realizada em 31.07.2017 (Id. e0ca3cd), em que constava:

> Custeio da clínica médica - pagamento mensal do valor correspondente a 0,50% (meio por cento), **que será repassado ao sindicato profissional,** sem qualquer ônus aos empregados, que será revertido para o custeio da clínica médica.

À vista do exposto, **acolho** os embargos de declaração para, ao sanar a omissão apontada e prestar os esclarecimentos necessários, determinar que a Cláusula XXVI, que versa sobre o custeio da clínica médica, passe a constar com a seguinte redação, sem qualquer efeito modificativo à r. sentença normativa: "**CLÁUSULA XXVI - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - AS EMPRESAS ARCARÃO COM O PAGAMENTO MENSAL DO VALOR CORRESPONDENTE A 0,50% (MEIO POR CENTO) SOBRE A FOLHA SALARIAL LÍQUIDA DE CONTRIBUIÇÃO, QUE SERÁ REPASSADO AO SINDICATO PROFISSIONAL, PARA ATENDIMENTO MÉDICO E ODONTOLÓGICO".**

ANTE O EXPOSTO, conheço dos embargos de declaração; e, no mérito, acolho-os, em parte, para, ao sanar a omissão apontada e prestar os esclarecimentos necessários, determinar que a Cláusula XXVI, que versa sobre o custeio da clínica médica, passe a constar com a seguinte redação, sem qualquer efeito modificativo à r. sentença normativa: "CLÁUSULA XXVI - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - AS EMPRESAS ARCARÃO COM O PAGAMENTO MENSAL DO VALOR CORRESPONDENTE A 0,50% (MEIO POR CENTO) SOBRE A FOLHA SALARIAL LÍQUIDA DE CONTRIBUIÇÃO, QUE SERÁ REPASSADO AO SINDICATO PROFISSIONAL, PARA ATENDIMENTO MÉDICO E ODONTOLÓGICO"; rejeitados os embargos declaratórios em seus demais tópicos, à falta de qualquer outro vício na prestação jurisdicional, conforme os fundamentos.

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região, à unanimidade, em conhecer dos embargos de declaração; e, no mérito, sem divergência, acolhê-los, em parte, para, ao sanar a omissão apontada e prestar os esclarecimentos necessários, determinar que a Cláusula XXVI, que versa sobre o custeio da clínica médica, passe a constar com a seguinte redação, sem qualquer efeito modificativo à r. sentença normativa: "CLÁUSULA XXVI - CUSTEIO DA CLÍNICA MÉDICA - AS EMPRESAS ARCARÃO COM O PAGAMENTO MENSAL DO VALOR CORRESPONDENTE A 0,50% (MEIO POR CENTO) SOBRE A FOLHA SALARIAL LÍQUIDA DE CONTRIBUIÇÃO, QUE SERÁ REPASSADO

AO SINDICATO PROFISSIONAL, PARA ATENDIMENTO MÉDICO E ODONTOLÓGICO"; rejeitados os embargos declaratórios em seus demais tópicos, à falta de qualquer outro vício na prestação jurisdicional, conforme os fundamentos.

Sala de Sessões da Egrégia Seção Especializada I do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 05 de outubro de 2017. (Publicado em 06/10/2017)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

I - DISSÍDIO DE NATUREZA MISTA. II - AUTORIZAÇÃO PARA DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. III - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LIMINAR. IV - PROCEDIMENTO REGULAR. SUPERAÇÃO DE ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DESCUMPRIDAS. V - INCONSTITUCIONALIDADE. DICÇÃO "DE COMUM ACORDO" (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO). VI - CLÁUSULAS ECONÔMICAS.

PROCESSO PJE TRT/SE-I/DCG 0000069-92.2017.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

SUSCITANTE:	**SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ** **Dr. Wesley Loureiro Amaral**
SUSCITADA:	**COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARÁ** **Dr. Alan Henrique Trindade Batista**
***CUSTUS LEGIS*:**	**PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO**

I - DISSÍDIO DE NATUREZA MISTA. É pertinente coexistirem dissídio coletivo de greve e dissídio de natureza econômica, mesmo com diferentes naturezas jurídicas. Decisão majoritária, vencido o Relator.
II - AUTORIZAÇÃO PARA DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. Mesmo sem autorização, pode o sindicato de trabalhadores ajuizar dissídio coletivo de greve. Decisão majoritária, vencido o

Relator.
III - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. LIMINAR. Considerada a paralisação não-abusiva, devem ser pagos os dias de greve. Liminar confirmada. Decisão unânime.
IV - PROCEDIMENTO REGULAR. SUPERAÇÃO DE ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DESCUMPRIDAS. Mesmo sendo descumpridas as Orientações Jurisprudenciais nºs 08, 29 e 32 da SDC do C. TST, considera-se regular o dissídio coletivo quando a demandada impugna regularmente as pretensões. Decisão majoritária, vencido o Relator.
V - INCONSTITUCIONALIDADE. DICÇÃO "DE COMUM ACORDO" (ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO). Quando se trata de dissídio coletivo de natureza mista (de greve e de natureza econômica), não há que se falar em possível inconstitucionalidade da dicção "de comum acordo" do art. 114, §2º, da Constituição, porque não se aplica a essa espécie de dissídio "misto". Decisão majoritária, vencido o Relator.
VI - CLÁUSULAS ECONÔMICAS. Deferem-se, em parte, as clausulas econômicas pretendidas pelo sindicato demandante, negando-se as que dependem estritamente de negociação coletiva direta. Decisão unânime.

1. Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Dissídio Coletivo de Greve, em que são partes, como suscitante, SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARÁ, como suscitada, COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARÁ e, como *custus legis*, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO.

OMISSIS.

2. Fundamentação

Tratam-se estes autos de um Dissídio Coletivo de Greve (DCG), tanto que assim foi classificado. Na verdade, foi apresentado como **Dissídio Coletivo Econômico de Greve**, conforme consta da inicial (ID n. 6b4a1f6), e, na audiência realizada no dia 18 de maio do ano em curso (ID n. 069a723), fiz ver a necessidade de ser feita a **distinção entre os dois tipos de dissídios coletivos: o de natureza econômica e o de greve**.

O ilustre patrono do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Pará (SENGE-PA), todavia, declarou que entende correta sua formulação porque todo

dissídio coletivo de greve tem pretensão econômica e, portanto, este dissídio tem natureza mista, conforme consignado na mencionada ata.

Pois bem! Torna-se, *data venia*, indispensável que se faça a clara distinção entre as duas modalidades de dissídios coletivos, porque decisões diversas devem ser tomadas para cada qual.

Como sabido, existem diversas espécies de dissídios coletivos, e não apenas as três mais conhecidas (de natureza econômica, de natureza jurídica, e, mais recente, de greve).

A rigor, encontramos sete, cada qual com natureza jurídica diversa e finalidade específica. O Regimento Interno do Colendo Tribunal Superior do Trabalho enumera cinco modalidades no art. 220, declarando:

> I - **de natureza econômica**, para a instituição de normas e condições de trabalho;
>
> II - **de natureza jurídica**, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos;
>
> III - **originários**, quando inexistentes ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa;
>
> IV - **de revisão**, quando destinados a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram; e
>
> V - **de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve** (destaquei).

A CLT, mais uma (**o de extensão**, *ex vi* dos arts. 868-871), destacando o caput do art. 868:

> Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, **poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho**, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes (destaquei).

A sétima forma, que é uma especificidade em relação àquele tratado no inciso V do art. 220 do Regimento Interno do TST, é a decorrente do entendimento do constituinte derivado, através da Emenda Constitucional n. 45/2004, inserindo o § 3º no art. 114 da Constituição da República, onde se lê:

> Art. 114 - *Omissis*.
>
> § 1º - *Omissis*.
>
> § 2º - *Omissis*.
>
> § 3º - Em caso de **greve em atividade essencial**, com possibilidade de lesão do interesse público, o **Ministério**

Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito (destaquei).

Para este, ademais, existe lei própria a regê-lo que é a Lei n. 7.783, de 28.6.1989, cujas regras podem ser, por analogia e excepcionalmente, aplicadas às demais espécies de greve.

No caso presente, tenciona o sindicato demandante que este dissídio coletivo tenha natureza mista. Seria uma oitava modalidade?

Não quero acreditar que seja possível um dissídio coletivo ser, ao mesmo tempo, de natureza econômica e de greve. Estaríamos, com todas as vênias, misturando, indiscriminadamente, institutos jurídicos distintos. Esse uso, inclusive defendido por Ives Gandra da Silva Martins Filho (Processo coletivo do trabalho. 4ª ed., São Paulo, LTr, 2009, p. 76), *data venia*, que tem sido uma equivocada *praxis* frequente, deve ser corrigida a fim de adequar as decisões judiciárias à vontade do legislador constitucional (original ou derivado) e ao infraconstitucional.

Com efeito, o **dissídio coletivo de natureza econômica** é expressamente tratado no art. 114, § 2º, da Constituição. Sua **natureza jurídica é constitutiva, e objetiva a criação de normas e a obtenção de melhores condições de trabalho**, incluindo salários, meio ambiente de trabalho, flexibilização de jornada, condições de gozo de vantagens, participação na vida sindical, dentre outras, dependendo, sempre, da concordância de demandante e demandado para que possa tramitar. É a essência mesma do espetacular **poder normativo da Justiça do Trabalho**, que entendo como um dos mais importantes momentos da atividade judiciária trabalhista brasileira, e que não pode ser simplesmente excluído, ante a triste realidade sindical vivida em nosso país.

A **legitimidade para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica é das entidades sindicais** (todas elas, **inclusive das Centrais Sindicais**, a teor da Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho), que representam as categorias profissional ou econômica, nos expressos termos do art. 857 da CLT.

O **dissídio coletivo de greve** tem tratamento absolutamente diverso. Sua **natureza jurídica é declaratória, representando a manifestação do Poder Judiciário, a fim de resguardar os direitos da sociedade, dos trabalhadores e das empresas**, sem, contudo, impedir que o movimento paredista se realize, a fim de, pela via autônoma, ser obtido o mecanismo negociado da composição do conflito.

São legitimados para o dissídio coletivo de greve **qualquer das partes e o Ministério Público do Trabalho** (art. 8º da Lei nº 7.783/89) e, no meu entendimento, o **próprio Presidente do Tribunal** (art. 856 da CLT).

É exatamente isso que ocorre, embora, em alguns casos, o Judiciário tenha entremeado dois dissídios (natureza econômica e de greve) num mesmo julgado. Raimundo Simão de Melo, aliás, aponta nesse sentido (A greve no direito brasileiro. 3ª ed., São Paulo, LTr, 2012, p. 170), no pensamento de que a pretensão econômica é a principal e não haveria razão de ser de entendimento inverso.

No entanto, como doutrina Jorge Boucinhas Filho, a solução proposta apresenta um inconveniente de ordem formal. Sendo diferentes os requisitos

para o ajuizamento de dissídio coletivo de greve e de dissídio coletivo de natureza econômica, o julgamento daquele como se fosse este possibilitaria que empregados suscitassem dissídio de greve apenas para conseguir uma sentença normativa outorga do comum acordo pela parte contrária (Direito de greve e democracia. São Paulo, LTr, 2013, p. 222), ressaltando que esse aspecto pode ser superado, desde que as partes, expressamente, aceitem, de comum acordo, o dissídio coletivo de natureza econômica, tema que, insisto, não estou apreciando agora. E, ainda que assim não fosse, a demandada manifestou expressa recusa, negando o seu de acordo.

Impende assinalar que, examinando o Regimento Interno do TST e o Texto Constitucional, podem ser identificadas duas espécies de dissídios coletivos de greve: (1) o **de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve** (art. 220, V, do Regimento Interno do TST) e, (2) o **de greve em atividade essencial** (art. 114, § 3º, da Constituição).

O caso destes autos envolve uma **atividade** essencial, qual seja: **tratamento e abastecimento de água** (art. 10, I, primeira parte, da Lei nº 7.783/89).

Observo que, ante esses dispositivos, devemos entender a existência de **duas destinações a esses tipos de dissídios coletivos de greve**: o de **atividades normais**, quando será regido pelo comando regimental (art. 220, V, do Regimento Interno do TST); e o de **atividades essenciais**, quando a regência é o da Norma Fundamental (art. 114, §2º) e da Lei n. 7.783/89.

Aqui, então, estamos sob o pálio constitucional e dele não devemos fugir, por se tratar de um **dissídio coletivo de greve (de atividade essencial)**.

Assim sendo, verifico que o sindicato suscitante (SENGE-PA) declara pretender que **este dissídio coletivo seja de natureza mista**, isto é, a um só tempo, de natureza econômica, reivindicando cláusulas típicas, representadas pela manutenção de cláusulas anteriores, e, de outro, o de greve (que -, não é possível outra forma, - é **em atividade essencial**), postulando, expressamente:

> 1 - Que intime o suscitado a declarar se concorda com o ajuizamento do presente Dissídio Coletivo Econômico, interpretando o seu silêncio como aceitação tácita de julgamento;
> 2 - Caso, o suscitado recuse o julgamento do presente Dissídio Coletivo, requer pelos fundamentos acima, que seja declarada, incidentalmente, o abuso do direito de defesa e negociação do suscitado;
> 3 - Designe audiência de conciliação;
> 4 - Julgue totalmente procedente o presente dissídio, acolhendo uma a uma as cláusulas que propõe, mantendo a redação de todas aquelas preexistentes e anteriores, como indicado, e ainda, repondo pelo índice do INPC as perdas salariais havidas no período como pedido, para que assim restem mantidas as condições de trabalho e salário determinados pelo acordo coletivo anterior e na data-base anterior;
> 5 - Declare a greve legal, com a abstenção da empresa de promover o desconto dos dias parados. (ID n. 6b4a1f6 - Pág. 6-7).

Parece-me que o Sindicato suscitante pretende ou o melhor de dois mundos, ou não quer mundo algum. Ajuíza um denominado dissídio econômico de greve, menciona, no pedido, dissídio de natureza econômica, conclui pedindo que a greve seja legal. É o que consta da peça de ingresso.

Até hoje, **não tinha notícias da existência expressa desse novo gênero de dissídio coletivo, em nenhum diploma do Direito positivo brasileiro: o misto**. Ressalvo, como referi, menção doutrinária e a incidência de postulações duplas, sem, contudo, consignar esse caráter misto.

Ou queremos criar normas e buscar melhores condições de trabalho, e estaremos em um **dissídio coletivo de natureza econômica**, ou buscaremos apreciar a realização de um movimento paredista e seus efeitos sem prejuízos para as partes e a sociedade, observando a situação específica de que se trata de uma atividade essencial, e o **dissídio coletivo para esse fim é o de greve**, cujo alcance é limitado apenas ao caráter de legalidade, ou não, e de abusividade, ou não, da manifestação profissional, o que resultaria no desconto, ou não, dos dias de paralisação.

Não encontro mecanismo legal no ordenamento positivo brasileiro para agrupar numa só figura jurídica dois institutos com natureza jurídica completamente distinta. Escreve-se a respeito do dissídio coletivo de natureza mista apenas conjeturando meios de solução de conflito, quando, a rigor, a parte quer ver resolvida a greve, e não as razões econômicas que a ensejaram. O que querem (os trabalhadores) é o pagamento dos dias de paralisação para permanecerem no movimento até que o empregador ceda e aceite negociar. É essa a realidade que não podemos olvidar.

Entendo, *data venia*, que não existe forma jurídica correta para apreciar, em sede de dissídio coletivo de greve, um dissídio coletivo de natureza econômica. **Existem, sim, formalidades que não podem, nem devem ser desprezadas, pena de se gerar insegurança jurídica aos jurisdicionados**.

Não fora isso, na audiência de 18/05/2017 (ID n. 069a723), a suscitada Companhia de Saneamento do Pará (COSANPA), manifestou-se literalmente assim: o patrono da demandada confirma que a COSANPA não dá o seu "de comum acordo" à parte econômica do presente dissídio.

Dessa maneira, ficaria inviabilizado qualquer procedimento pela falta dessa anuência, a teor do art. 114, § 2º, da Constituição de 1988. Assinalo que, se necessário, retornarei, adiante, a esse tema.

Considerando as razões que acabo de expor, por entender **incompatível a tramitação conjunta de dois dissídios coletivos de natureza diversa e por inexistir no ordenamento jurídico deste país a figura do dissídio coletivo de natureza mista, extingo, sem resolução do mérito, o pretendido dissídio coletivo de natureza econômica, por ser incompatível com dissídio coletivo de greve**.

A maioria da E. Seção Especializada, no entanto, entendeu de forma diversa, no sentido de admitir a existência dessa espécie de dissídio coletivo misto, pelo que **passo a examinar as demais questões**.

Preliminar de ilegitimidade de parte

Suscito de oficio esta preliminar de ilegitimidade de parte.

Este dissídio coletivo econômico de greve foi proposto pelo Sindicato profissional. Trata-se, e disso penso que ninguém duvida, de um dissídio de greve que visa, conforme decidiu a Corte, apreciar clausulas econômicas.

No entanto, a OJ 19 da SDC do C. TST dispõe:

> OJ 19-SDC - DISSÍDIO COLETIVO CONTRA EMPRESA. LEGITIMAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DIRETAMENTE ENVOLVIDOS NO CONFLITO. - A legitimidade da entidade sindical para a instauração da instância contra determinada empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores da suscitada diretamente envolvidos no conflito.

O edital que consta no ID. e295324 **não registra autorização para ajuizamento de dissídio coletivo de greve**. Alias, se quer refere à greve, mas apenas à autorização ajuizamento de dissídio coletivo de natureza jurídica ou econômica.

Sendo assim, não possui legitimidade para propor o presente dissídio, pelo que extingo o processo sem resolução do mérito por falta de legitimidade do demandante, suspendendo a liminar que concedi.

Aqui, também, fui vencido pela maioria do órgão fracionado, e passo ao exame das demais questões.

Mérito do dissídio coletivo de greve

Com efeito, vencido quanto à preliminar extinção do dissídio coletivo econômico e quanto à preliminar de ilegitimidade de parte, passo ao exame do mérito do dissídio coletivo de greve.

Quanto a esta parte (dissídio coletivo de greve), não identifiquei qualquer ilegalidade no movimento (a paralisação é permitida nessa atividade profissional, porque o exercício do direito de greve não lhe é defeso. Seria diverso se estivéssemos examinando uma greve de militares, face a expressa proibição contida no inciso IV do art. 142 da Constituição), nem, tampouco, abusividade, porque não demonstrada violação do art. 11 da Lei nº 7.783/89, que transcrevo:

> Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Por fim, conforme declarado na audiência de 18 de maio de 2017, depreende-se que (1) não há mais paralisação e (2) os salários dos trabalhadores foram e estão sendo regularmente pagos, razões pelas quais confirmo a liminar que concedi (ID n. bd85bba).

Com efeito, declaro a não abusividade do movimento paredista e confirmo a liminar concedida, passando a outros pontos que devem ser examinados.

Cláusulas econômicas do dissídio coletivo de "natureza misto"
Preliminar de irregularidade de procedimento

Suscito de ofício esta preliminar e declaro extinto o processo sem resolução do mérito, na parte referente às clausulas de natureza econômica.

Nestes aspecto, serei bastante sucinto, porque não carecem maiores e mais substanciosas considerações, bastando indicar as razões, fundamentadamente:

1 - Foram violadas diversas Orientações Jurisprudenciais da SDC do TST. Na ata da Assembleia Geral realizada pelo sindicato sequer constam as cláusulas que pretende discutir. Estão contrariadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 08, 29 e 32 da SDC do TST.

2 - A alegação da inicial de manutenção das cláusulas anteriores é vazia e desprovida de qualquer fundamentação, restando apenas singela postulação.

Esses motivos inviabilizam a apreciação deste dissídio na parte que pretende ser econômica.

Assim, extingo o presente feito, sem resolução do mérito, na parte referente às suas pretensões econômicas, mas aqui também fui vencido porque o Colegiado entendeu que não existe a exigência do preenchimento dos requisitos constantes das OJs mencionadas, tendo em vista que a empresa demandada manifestou-se a respeito das pretensões nas tentativas negociais.

Questão de ordem suscitada pelo Exmo. Sr. Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho

S. Exa. suscitou questão de ordem referente aos reflexos da Súmula n. 277 do C. TST cuja vigência está suspensa conforme despacho do Exmo. Min. Gilmar Mendes, do STF.

A matéria foi afastada, vencido o Desembargador suscitante, porque aqui não se trata de ultratividade de norma coletiva, mas de criação de nova norma.

Suspensão do Processo. Inconstitucionalidade de dicção "de comum acordo"

Vencido quanto às preliminares que suscitei, confirmada a liminar que concedi e afastada a questão de ordem suscitada pelo Exmo. Sr. Desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho., passo a examinar outra questão.

Considerando que a suscitante COSANPA não aceita o dissídio coletivo de natureza econômica, **negando o seu de acordo**, e, em consequência, se admitido, gerando a possível extinção do processo sem resolução do mérito, entendo que deve o Egrégio Tribunal Pleno **declarar a inconstitucionalidade incidental da dicção de comum acordo** que está no §2º do art. 114 da Constituição da República.

A meu ver, esta exigência fere o poder normativo da Justiça do Trabalho e inviabiliza qualquer dissídio coletivo de natureza econômica, pelas razões que sustento há varias anos, e que se encontram em meu Curso de Direito do Trabalho (3ª ed., São Paulo, LTr, 2017, pp. 468-469), vulnerando o art. 5º, XXXV, da Constituição.

Assim, proponho a **suspensão do presente processo e seu encaminhamento ao E. Pleno para que aprecie a declaração incidental de**

inconstitucional da expressão de comum acordo, do art. 114, § 2º, da Lei Fundamental.

Novamente, neste momento, o E. Colegiado entendeu pela desnecessidade de declaração incidental de inconstitucionalidade dessa dicção porque, vencido este Relator, trata-se de um dissídio de natureza mista, e esta parte já está superada, em que pese esse tema se encontrar em exame do E. Tribunal Pleno, o que recomendaria pelo menos a suspensão deste feito.

A maioria, todavia, decidiu diversamente e transcrevo, literalmente, os fundamentos da divergência de autoria do Sr. Desembargador Julianes Moraes das Chagas, nos seguintes termos:

"MÚTUO CONSENTIMENTO. DISSÍDIO COLETIVO MISTO. INEXIGÊNCIA.

Dispõem os arts. 5º, inciso, e 114, incisos II e IX, da Constituição da República, *in verbis*, que:

> "Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)
> XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; (...)
> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> (...)
> II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;
> (...)
> IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.
> § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.
> § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito." (grifei).

Muito bem. É cediço haver divergência doutrina quanto ao alcance da expressão "comum acordo", cunhada pelo legislador constitucional derivado, para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica. Quando a demanda possui mera natureza jurídica, como ocorre com o dissídio coletivo de greve, resta inexigível o "comum acordo", eis que este, pela dicção legal acima transcrita, está restrito à controvérsia de índole econômica.

Todavia, *in casu*, a presente demanda envolve o chamado dissídio coletivo de natureza mista que, por novel definição jurisprudencial, alberga, a um só tempo, discussão quanto à (i)legalidade do exercício do direito de greve e a pretensão resistida concernente às cláusulas de natureza sócio-econômicas.

Nesse contexto, dado o princípio da inafastabilidade da jurisdição - cláusula pétrea -, ou seja, impossibilidade de excluir da apreciação do Poder Judiciário, no atacado, e desta Justiça Federal do Trabalho, no varejo, lesão ou ameaça a direito, e como a demanda envolve xifópaga relação jurídica de natureza material, a inexigência de "mútuo acordo" para a controvérsia relativa ao exercício do direito de greve leva de roldão essa premissa no que refere ao dissenso sócio-econômico, ainda que haja expressa recusa patronal à jurisdição trabalhista.

Desta forma, *concessa maxima venia*, ouso divergir do eminente Desembargador Relator. Assim, rejeito a objeção relativa à ausência dos pressupostos de constituição válida e regular do processo, a ensejar a extinção do processo na forma do art. 485, inciso IV, do CPC".

Mérito do dissídio coletivo quanto à parte de natureza econômica

Face o que decidiu por maioria, defiro praticamente todos os pleitos formulados pelo demandante, adotando, em parte, os termos admitidos no parecer do D. Ministério Público.

1) SALÁRIOS E PISOS: Proponho a concessão de percentual de reajuste intermediário, no patamar de 9,08%, correspondente à média entre o valor da inflação do período e o valor do pedido. É o que **defiro**;

2) VALORES DOS BENEFÍCIOS: **defiro** também com o mesmo percentual de reajuste (9,08%);

3) ALTERAÇÃO NA ESCALA DE REVEZAMENTO PELO TURNO FIXO DE 12 x 36: pretende que, na jornada de trabalho anteriormente ajustada, seja observado o intervalo intrajornada, e ainda, assegurado o pagamento em dobro dos dias feriados trabalhados. Matéria depende de negociação. **Indefiro**;

4) SUSPENSÃO DE CLÁUSULAS QUE PREVEEM ADIANTAMENTO DE FÉRIAS, PELO PERÍODO DE UM ANO: adoto os fundamentos do Ministério Publico de que a suspensão do adiantamento das férias, pelo período de 1 ano, entende-se razoável a proposta do suscitado, uma vez que se trata de faculdade do empregador, tanto que o empregado pode optar por requerer ou não o adiantamento do pagamento das férias previsto no artigo 145 da CLT. Mas não a incluo na sentença que proporei porque depende de negociação direta, **indeferindo-a**;

5) LIMITAÇÃO DA CONCESSÃO DO TICKET-ALIMENTAÇÃO AOS EFETIVOS DIAS TRABALHADOS, DESCONTANDO-SE DO BENEFÍCIO OS DIAS COMPUTADOS COMO FALTAS INJUSTIFICADAS AO TRABALHO: **indefiro**, porque depende de negociação;

6) MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO DO SALÁRIO NO DIA 27 DE CADA MÊS, DEVENDO A OBRIGAÇÃO RECAIR NO DIA IMEDIATAMENTE POSTERIOR, CASO O DIA 27 COINCIDA COM

FERIADOS OU FINAIS DE SEMANA: deve ser conservada conforme a norma anterior.

ANTE O EXPOSTO, admito o presente dissídio coletivo econômico de greve; ultrapassadas as preliminares e a questão de ordem suscitada, confirmo a liminar que concedi e proponho a seguinte sentença normativa: CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL - Sobre os salários praticados na empresa em favor dos trabalhadores que integram a categoria demandante deve haver reajuste salarial de 9,08%; CLÁUSULA 2ª - VALORES DE BENEFÍCIOS - Os valores dos benefícios concedidos aos trabalhadores que integram a categoria demandante serão reajustados em 9,08%; CLÁUSULA 3ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO - O pagamento do salário dos trabalhadores que integram a categoria demandante deve ocorrer até o dia 27 de cada mês, devendo a obrigação recair no dia imediatamente posterior, caso o dia 27 coincida com feriados ou finais de semana; CLÁUSULA 4ª DATA BASE, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA - Fica mantida a data base em 1º de maio, e esta sentença vigorará por um ano, a contar de 01 de maio de 2016 e a expirar a 30 de abril de 2017, abrangendo a categoria de engenheiros do Estado do Pará, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA SEÇÃO ESPECIALIZADA I DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, PELO VOTO DE DESEMPATE DO EXMO. DESEMBARGADOR WALTER ROBERTO PARO, PRESIDENTE DA SEÇÃO ESPECIALIZADA II, ART. 28-A DO REGIMENTO INTERNO DESTE TRIBUNAL, VENCIDO O RELATOR E OS EXMOS. DESEMBARGADORES FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL E GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO, ADMITIR A EXISTÊNCIA DE DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA MISTA (DE GREVE E DE NATUREZA ECONÔMICA); POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O RELATOR, REJEITAR AS PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE DE PARTE E DE IRREGULARIDADE DE PROCEDIMENTO; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDOS O RELATOR E OS EXMOS. DESEMBARGADORES JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES E FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA QUANTO À PRELIMINAR DE SUSPENSÃO DO PROCESSO PARA APRECIAR INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE; POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O EXMO. DESEMBARGADOR GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO, REJEITAR A QUESTÃO DE ORDEM REFERENTE A ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA; POR UNANIMIDADE, DECLARAR A NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE, E CONFIRMAR A LIMINAR CONCEDIDA PELO RELATOR PARA MANTER O PAGAMENTO DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. AINDA

POR UNANIMIDADE, QUANTO ÀS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA, SEM DIVERGÊNCIA, ADOTAR A SEGUINTE SENTENÇA NORMATIVA: CLÁUSULA 1ª - REAJUSTE SALARIAL - SOBRE OS SALÁRIOS PRATICADOS NA EMPRESA EM FAVOR DOS TRABALHADORES QUE INTEGRAM A CATEGORIA DEMANDANTE DEVE HAVER REAJUSTE SALARIAL DE 9,08%; CLÁUSULA 2ª - VALORES DE BENEFÍCIOS - OS VALORES DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS AOS TRABALHADORES QUE INTEGRAM A CATEGORIA DEMANDANTE SERÃO REAJUSTADOS EM 9,08%; CLÁUSULA 3ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO - O PAGAMENTO DO SALÁRIO DOS TRABALHADORES QUE INTEGRAM A CATEGORIA DEMANDANTE DEVE OCORRER ATÉ O DIA 27 DE CADA MÊS, DEVENDO A OBRIGAÇÃO RECAIR NO DIA IMEDIATAMENTE POSTERIOR, CASO O DIA 27 COINCIDA COM FERIADOS OU FINAIS DE SEMANA; CLÁUSULA 4ª - DATA BASE, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA - FICA MANTIDA A DATA BASE EM 1º DE MAIO, E ESTA SENTENÇA VIGORARÁ POR UM ANO, A CONTAR DE 01 DE MAIO DE 2016 E A EXPIRAR A 30 DE ABRIL DE 2017, ABRANGENDO A CATEGORIA DE ENGENHEIROS DO ESTADO DO PARÁ. TUDO CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Seção Especializada I do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de junho de 2017. (Publicado em 04/04/2017)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

I. GERENTE BANCÁRIO. DANO MORAL POR SEQUESTRO. CONFIGURAÇÃO. II. HORAS EXTRAS. *TREINET*.

ACÓRDÃO TRT/ 4ª TURMA/ RO 0001073-54.2015.5.08.0124
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

RECORRENTES: **LUIZ JUNIOR FERREIRA DE SOUSA**
Advogada: Dra. Kelen Cristina Weiss Scherer
BANCO BRADESCO S/A
Advogada: Dra. Ana Nizete Fontes Vieira Rodrigues

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

I. GERENTE BANCÁRIO. DANO MORAL POR SEQUESTRO. CONFIGURAÇÃO. Consoante o art. 144 da CF, a segurança pública constitui

dever do Estado, direito e responsabilidade de todos. Logo, não se pode atribuir apenas à Administração Pública a responsabilidade pela segurança dos trabalhadores. Trata-se de risco que o Banco reclamado deve dividir com o Estado, na condição de beneficiário primeiro da atividade que desenvolve. De acordo com a teoria do risco, adotada pelo Código Civil (art. 927, parágrafo único), responde pela indenização aquele que desenvolve atividade que, em razão de sua natureza, coloca em risco terceiros, o que é exatamente o que ocorre nos autos. Ora, os riscos de assalto a agências bancárias são previsíveis e inerentes à atividade econômica desenvolvida, atraindo a responsabilidade objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do CCB). Assim, não cabe cogitar de força maior ou caso fortuito capaz de excluir a responsabilidade do Banco porque inexistem os elementos da imprevisibilidade e da inevitabilidade.

II. HORAS EXTRAS. *TREINET*. O empregado que extrapola a sua jornada de trabalho para realizar cursos que trazem benefícios não só a ele, mas também e, principalmente, ao empregador, em virtude dos aprimoramentos que favorecem a realização do serviço, considera-se esse tempo despendido como tempo à disposição do empregador que deve ser remunerado como hora extraordinária.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Xinguara**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do apelo do Banco, eis que satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: as razões estão assinadas por profissional habilitada (fl. 154-v), são tempestivas e preparo em ordem (depósito recursal - fl. 802 e custas processuais - fl. 803).

Do mesmo modo, conheço do recurso ordinário do reclamante porque satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: as razões estão assinadas por profissional habilitada (fl. 48), são tempestivas e isento de custas por ser o recorrente beneficiário da Justiça Gratuita.

As contrarrazões são tempestivas e estão assinadas por profissionais habilitadas (fl. 48 - reclamante e fl. 154-v - reclamado).

(RECURSO DO RECLAMANTE)

PRELIMINAR DE CERCEAMENTO DE DEFESA. TESTEMUNHA OUVIDA COMO INFORMANTE

Sustenta o reclamante que o Juízo de 1º grau acolheu a contradita do Banco, indeferindo a oitiva da terceira testemunha por ele arrolada, ouvindo-a apenas como informante.

Aduz que a testemunha é cliente do Banco e que o fato de ter ajuizado ação de indenização por danos morais não lhe retira a isenção de ânimo.

Analiso.

A prova testemunhal é um dos meios mais utilizados no Direito Processual do Trabalho, tendo em vista que a confissão faz frente aos diversos documentos carreados aos autos, sendo explícita nos artigos 389 e seguintes do CPC. A valoração desses depoimentos leva o Julgador a formar o seu convencimento acerca da realidade desenhada na petição inicial, contestação e demais documentos anexados ao processo, sendo-lhe facultado valorar as provas como bem lhe aprouver com a devida fundamentação e motivação, conforme prescreve o artigo 371 do CPC.

O fato da testemunha arrolada pelo reclamante ter ajuizado ação de indenização por danos morais em face do Banco reclamado, em si, não gera a suspeição, não podendo ser considerado que nessa situação tivesse algum interesse no deslinde da controvérsia, nos termos da Súmula 357, do C. TST. Contudo, a referida testemunha foi ouvida como informante, tendo as patronas de ambas as partes realizado as perguntas que acharam pertinentes.

Assim, o Juiz ao admitir o depoimento, independentemente de compromisso (art. 829, da CLT), fica a seu encargo atribuir o valor que possa merecer (art. 447, § 5º, do CPC) e, no caso em exame, entendo que o fato do Juízo *a quo* ter colhido o depoimento da testemunha arrolada, na condição de informante, não trouxe qualquer prejuízo ao processo.

Preliminar rejeitada.

MÉRITO

(RECURSO DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO COM PONTOS COMUNS APRECIADOS CONJUNTAMENTE)

DA DOENÇA OCUPACIONAL. NULIDADE DE DISPENSA. REINTEGRAÇÃO

O Banco reclamado não concorda com as conclusões do laudo pericial, afirmando que o reclamante não é portador de doença ocupacional. Defende que o laudo médico, de 03/07/2015, atesta que ele apresenta quadro depressivo moderado há 5 anos, fato que comprovaria que o sequestro ocorrido em 05/05/2015 não foi o evento causador da doença alegada.

Insiste que existem ainda os laudos médicos datados em 04/07/2015 e 10/09/2015, que atestam que ele estava em tratamento psiquiátrico desde 2010, fato

que ratifica que o estado psicológico do reclamante não foi causado pelo trabalho desenvolvido na empresa.

Por sua vez, o reclamante sustenta que a reclamação foi autuada em 09/09/2015 e que, nessa data, a prescrição a respeito do direito à estabilidade foi interrompida, fazendo jus à reintegração ao emprego.

Aduz que não pode ser punido por eventual demora na prestação jurisdicional.

Aprecio.

A respeito dessa questão MM. Juízo *a quo* assim decidiu:

> "Discorre o reclamante na inicial intentada que manteve vínculo de emprego com o reclamado no período compreendido entre 07/08/2001 a 29/07/2015. Narra situação ocorrida em 05/05/2015, na qual foi abordado em sua residência por assaltantes, que fizeram refém sua família (esposa e filho), exigindo que realizasse saque nos cofres do reclamado para pagamento do sequestro. Que, juntamente com sua família, foi mantido em cárcere privado por diversas horas, submetido a ameaças e ações violentas dos assaltantes. Afirma que, em decorrência dos fatos narrados, usufruiu de licença médica por 15 dias, eis que apresentava quadro de stress pós traumático, manifestado em crises de pânico, medo e depressão, sendo que, ao fim do término da licença, foi dispensado sem justa causa pela reclamada. Sustenta que foi ilegal a dispensa promovida pela reclamada em 29/07/2015, tendo em vista que se encontrava doente. Em decorrência, pretende sua reintegração aos quadros da reclamada, nas mesmas condições e cargo anteriormente ocupado, bem como a condenação do reclamado no pagamento nos salário vencidos e vincendos, devidos desde a rescisão contratual até a efetiva reintegração. Na contestação apresentada, a reclamada refuta as alegações obreiras, aduzindo que o reclamante estava apto no momento de sua dispensa, inexistindo quaisquer ilegalidades. Afirma, ainda, que o autor apresenta histórico de tratamento psicológico em decorrência de quadro depressivo há mais de 05 anos, sendo que a doença que o acomete é preexistente aos fatos narrados e não guarda qualquer relação com o trabalho desempenhado no reclamado. Por fim, alega que o reclamante não é detentor de estabilidade provisória, sob nenhuma forma. Examino. Dispõe o art. 118 da 8.213/91 que: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente". Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 378, que em seu item

II, dispõe serem pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Resta evidente, portanto, que, ainda que o trabalhador não tenha sido afastado por mais de 15 dias ou não tenha percebido auxílio-doença acidentário, a garantia de emprego deve ser reconhecida se, mesmo após a rescisão contratual, restar constatada que a doença que acomete o trabalhador tem relação com o trabalho. Tecidos tais esclarecimentos, adentro ao exame do caso. É incontroverso nos autos que o autor sofreu ação criminosa, que atentou inclusive contra sua família, sendo que é evidente que tal situação decorreu do trabalho do autor em instituição bancária. O laudo pericial realizado nos autos (fls. 637/641-v.) atestou que o reclamante é portador de "Transtornos de Estresse Pós-Traumático" e "Mudança Duradoura da Personalidade após Experiência Catastrófica", atribuindo a origem e agravamento de tais moléstias ao trabalho na reclamada, em especial às situações de violência (assaltos, roubos, sequestros) sofridas ao longo do contrato de trabalho. Afirmou, ainda, o profissional responsável pela realização da perícia, que o reclamante encontra-se incapaz, de forma definitiva e irreversível, para realizar o labor em agências bancárias e afins, permanecendo a capacidade laboral somente para "atividades protegidas". É certo que o magistrado não está adstrito ao laudo pericial, podendo, com base nos demais elementos fáticos probatórios constantes dos autos, formar convicção diversa daquela exposta pelo expert, baseado no conjunto probatório reunido. Contudo, por se tratar de matéria técnica, para se contrapor às conclusões do perito, devem existir fortes evidências em contrário, passíveis de serem demonstradas de plano, de que as conclusões expostas no laudo pericial não correspondem à realidade. Na hipótese vertente, observo que o laudo pericial foi elaborado por médico devidamente capacitado para elucidar o caso em comento, devidamente respondidos os quesitos formulados, destacando, ainda, que as conclusões periciais não restaram impugnadas por quaisquer das partes. Desta forma, evidenciada nos autos a existência de nexo de causalidade entre a patologia e as atividades desempenhadas pelo reclamante, pelo que reputo demonstrada ocorrência de doença ocupacional equiparada a acidente do trabalho, nos termos dos incisos II do art. 20 e inciso I do art. 21 da Lei 8.213/91. E, uma vez configurado o acidente de trabalho,

> faz jus o reclamante à estabilidade provisória prevista no art. 118, da Lei n. 8.213/91, nos termos da mencionada súmula 378, item II do TST. Ora, no caso dos autos em análise, o Reclamante se enquadra perfeitamente na exceção contida na Súmula, pois sua doença ocupacional foi constatada após a despedida, fazendo jus à estabilidade mencionada. Ocorre que o período estabilitário é de 12 meses e já decorreu mais de 12 meses da despedida até a presente data, pelo que aplico o entendimento consubstanciado no item II da Súmula 244, aplicável perfeitamente ao presente caso quando dispõe que a garantia de emprego só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Não sendo, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Assim, constatada a impossibilidade de reintegração ante o lapso temporal decorrido, JULGO PROCEDENTE o pedido para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, a título de indenização pelo período estabilitário, o valor de R$- 72.353,40, equivalentes a 12 salários do reclamante (considerado o valor do salário mensal como sendo R$- 6.029,45 correspondente a soma do salário-base + gratificação função chefia + verba de representação). Diante da conversão do pedido de reintegração em obrigação pecuniária, resta prejudicada análise do pedido de antecipação dos efeitos da tutela, em decorrência da perda de seu objeto."

São incensuráveis as conclusões da r. Sentença, motivo pelo qual as adoto como razões de decidir.

A responsabilidade civil advinda do dano é entendida por Stoco[1] no seguinte sentido:

> "responsabilidade traduz a obrigação da pessoa física ou jurídica de reparar o dano causado por conduta que viola um dever jurídico preexistente de não lesionar (*neminem laedere*) implícito ou expresso na lei".

Em regra geral, o ordenamento jurídico pátrio adota a culpa como pressuposto da responsabilidade civil, exigindo que a conduta tenha um qualificativo ligado à subjetividade do agente. Todavia, existem situações excepcionadas que prescindem do elemento subjetivo quando o autor do dano desenvolve atividades que implicam em risco aos direitos de outrem.

O dano experimentado pode ser de natureza patrimonial e não patrimonial. Os danos patrimoniais são indiretos e incluem os danos emergentes (imediata redução patrimonial) e os lucros cessantes (abalo a ganhos certos, futuro e esperável) advindos de ato ilícito ou abuso de direito.

O nexo causal constitui-se em elemento relevante na caracterização da responsabilidade, sendo necessária a relação de causa e efeito entre a conduta

praticada pelo agente ou a atividade desenvolvida pela empresa ou seu empregado e o resultado.

Neste sentido, o Direito do Trabalho tem admitido o instituto da CONCAUSA, assim definido por Vólia Bomfim Cassar[2]:

> "A concausa caracteriza-se pela ocorrência de diversas circunstâncias que agravam ou atenuam o dano. Não tem o condão de, por si só, produzir o dano ou de excluir o nexo causal provocado pela conduta principal".

A respeito da estabilidade provisória no emprego o C. TST editou a Súmula 378, com o seguinte teor:

> Súmula nº 378 do TST
>
> ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
>
> I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)
>
> II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
>
> III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Nos termos do inciso II da referida Súmula, "*são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego*." Assim, para que o empregado possa ter direito à estabilidade pleiteada precisa provar que, após a sua despedida, a doença profissional guarda relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho.

Para subsidiar o seu convencimento sobre a matéria, o Juízo *a quo* determinou a realização de perícia médica. Do Laudo Pericial destaco a conclusão (fls. 637/641):

> **4 - CONCLUSÃO**
>
> *Considerando os documentos médicos presentes nos autos, correlacionados aos achados em exame médico pericial, pode-se inferir, considerando o objeto desta perícia que:*
>
> *4.1 O reclamante apresenta as* ***patologias*** *de* ***Transtorno de Estresse Pós-Traumático*** *(CID 10-F: 43.1) e* ***Mudança Duradoura da***

> ***Personalidade Após Experiência Catastrófica*** *(CID 10-F:62.0);*
> *4.2 As patologias* ***possuem nexo causal*** *com o trabalho que o Reclamante exercia na Reclamada.*
> *4.3 Considerando as evidências do exame médico pericial, o reclamante é* ***inapto para trabalhar em agências bancárias; preservando-a para atividades laborais protegidas.***

Considero idôneo e imparcial o laudo médico, que se ateve às circunstâncias que envolvem o fato e às respostas aos quesitos foram respondidas de forma concisa, inclusive quanto ao nexo de causalidade.

Ademais, ainda que conste nos atestados médicos que o reclamante se encontra em tratamento contra a depressão desde 2010, o marco inicial do pacto laboral foi em 2001, restando evidente que não foi apenas o evento do sequestro o causador da patologia que acometeu o reclamante, mas sim o ápice que desencadeou a patologia, haja vista que, conforme consta nos autos, o reclamante passou por outros eventos decorrentes da função por ele desempenhada, tais como o assalto sofrido em 2010 em que ele e outros colegas de trabalho serviram como "escudos humanos" para fuga dos criminosos, e o assalto em 2013 em que ele foi amarrado e trancado nas dependências do Banco.

Assim, correta a r. sentença que reconheceu o nexo de causalidade entre a patologia e as atividades desempenhadas pelo reclamante nas dependências do Banco reclamado, sendo devida a estabilidade acidentária a que se refere o art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Quanto à reintegração do reclamante ao emprego, constato que na data em que foi prolatada a r. Sentença (19/12/2016) já havia ultrapassado os 12 (doze) meses da estabilidade provisória, haja vista que o processo foi autuado em 09/09/2015, tornando inviável a reintegração do empregado, restando-lhe o direito à substituição equivalente aos salários e vantagens que teria direito se estivesse trabalhando, correspondente ao período da estabilidade, nos termos da Súmula 396, do C. TST.

Nessa linha, transcrevo jurisprudências do C. TST e de outro Egrégio Tribunal Regional que respaldam o entendimento deste Juízo:

> *AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO CONVERTIDO EM INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Esta Corte uniformizadora de jurisprudência, interpretando o art. 118 da Lei n.º 8.213 /91, concluiu que o período de estabilidade, na hipótese de empregado acometido por doença que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho, é de doze meses, concedido após a cessação do benefício previdenciário, que, na hipótese dos autos, ocorreu em 2006. Considerando-se que a data da sentença (18/12/2009) se deu após o curso do prazo da garantia de emprego, correta a decisão que converteu o pedido de reintegração em indenização substitutiva. Agravo de Instrumento não provido. TST-AIRR 2540005220055020052, Relatora: Maria de Assis Calsing, Quarta Turma, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013).*

> *DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Atestando o laudo pericial a relação de causalidade entre as atividades desenvolvidas em favor da reclamada e a doença que acomete a reclamante, resta caracterizada a doença ocupacional equiparável a acidente de trabalho, impondo-se o reconhecimento da estabilidade acidentária a que se refere o art. 118 da Lei nº 8.213/91 (Súmula 378, II, do TST). Entretanto, caso ultrapassado o prazo de doze meses da estabilidade no emprego ao tempo da prolação da sentença, torna-se inviável a reintegração, restando ao empregado apenas o direito à indenização substitutiva equivalente aos salários e demais vantagens a que faria jus se estivesse trabalhando, correspondentes ao período estabilitário. Recurso parcialmente provido. (TRT16 - RO: 0093600- 19.2008.5.16.0004, Relator: JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS, Sexta Turma, Data de Publicação: 22/02/2016).*

Destaco, por fim, que o reclamante não pode atribuir a esta Especializada o ônus da sua inércia ao deixar de acostar com a petição inicial os documentos necessários ao deferimento da tutela antecipada de reintegração ao emprego, uma vez que teve seu pedido negado em virtude de não ter juntado atestados ou exames médicos que demostrassem a plausividade das suas alegações, conforme consta na decisão às fl. 127.

Desse modo, correta a r. Sentença que condenou o Banco ao pagamento de indenização substitutiva pelo período estabilitário.

Ante o exposto, mantenho a r. Sentença nestes aspectos.

DAS HORAS EXTRAS. *TREINET*

Insurge-se o Banco reclamado contra a r. sentença que o condenou ao pagamento de horas extras, em razão do tempo gasto com os cursos de *treinet*.

Defende que tais cursos podem ser acessados pela internet, com senha pessoal e que sempre recomendou aos funcionários que fossem ministrados aos poucos durante o expediente, uma vez que a ferramenta permite que o participante pare em determinado ponto do aprendizado, salvando a partir de onde parou, para continuar posteriormente.

Assevera, ainda, que, se o recorrido ministrou os cursos fora do horário do expediente, foi por sua livre vontade e que esses cursos (tais como redação, português, matemática e noções de Direito Civil e Consumidor), além de extrapolarem as atividades bancárias, enriquecem o currículo do empregado.

Por sua vez, o reclamante pede a reforma da r. Sentença apenas para o período de junho de 2016 até a sua dispensa, sob o argumento de que não estava inserido na hipótese prevista no art. 62, inciso II, da CLT.

Examino.

O empregado que extrapola a sua jornada de trabalho para realizar cursos que trazem benefícios não só a ele, mas também e, principalmente, ao empregador,

em virtude dos aprimoramentos que favorecem a realização do serviço, considera-se esse tempo despendido como tempo à disposição do empregador que deve ser remunerado como hora extraordinária.

Ademais, restou provado nos autos que os referidos cursos eram obrigatórios e que os empregados realizavam após a jornada de trabalho, conforme se extrai do depoimento da testemunha arrolada pelo próprio Banco, ouvida por meio de carta precatória: "*que o banco tem cursos obrigatórios, que são os cursos TREINET; que os cursos devem ser realizados na agência e normalmente os funcionários realizam depois do expediente; (…) que o banco tem cursos obrigatórios, que são independente de iniciativa; (…) que os cursos devem ser realizados na agência e normalmente os funcionários realizam depois do expediente*".

A propósito, transcrevo jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho que respalda o entendimento deste Juízo:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. CURSOS "TREINET". I. Extrai-se do acórdão regional que a participação do Reclamante nos referidos cursos se deu em horário diverso da jornada contratual, para "atualização de conhecimentos necessários para um melhor desempenho no trabalho". II. Sob esse enfoque, correta a conclusão de que os cursos realizados eram de interesse do Reclamado, ainda que beneficiassem também o empregado, razão pela qual devem ser considerados como tempo à disposição do empregador, para efeito de remuneração de horas extras. III. Recurso de revista de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (TST-RR-3693320115120039, Relatora: Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, Quarta Turma, Data de Publicação: DEJT 06/11/2015).

Quanto à alegação do reclamante de que faria jus ao período de junho de 2014 até a sua dispensa, conforme explanado no tópico "JORNADA DE TRABALHO", nesse período ele não estava submetido a controle de jornada, haja vista que exercia cargo de gerência, não sendo aplicado o controle de jornada, nos termos do art. 224, §2º, da CLT.

Ante o exposto, mantenho a r. sentença neste aspecto.

DO REEMBOLSO DE KM RODADO

Sustenta o reclamado a reforma da r. sentença, sob a alegação de que o reclamante não provou a quantidade de 250 km rodados por mês, no desempenho das suas funções em carro particular.

Assevera que as testemunhas por ele arroladas declararam a inexistência de obrigatoriedade de uso de carro particular, podendo o empregado utilizar táxi nas visitas a clientes.

Por sua vez, o reclamante defende que restou provado que ele realizava atividades em prol do Banco, portanto, faz jus também ao ressarcimento da depreciação do veículo em 10% sobre o valor do carro.

Aprecio.

Na peça preambular o reclamante afirmou que rodava 1.000 km por mês em seu carro, contudo, em depoimento apresentou tese contrária à petição inicial ao asseverar que eram percorridos 250 km.

Partindo do ônus da prova e depoimentos colhidos, o Juízo *a quo* deferiu a quantidade confessada no depoimento do reclamante, uma vez que não houve impugnação específica e nem existem nos autos comprovantes de pagamento que atestem que o Banco ressarcia o reclamante pelo combustível gasto.

Ademais, rechaço o argumento do reclamado de que cabia ao autor o ônus de provar os 250 km percorridos, haja vista que, ao admitir que havia necessidade de locomoção do empregado no desempenho das suas atividades, apresentou fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, nos termos do art. 373, inciso II, do CPC, mas desse ônus não se desvencilhou.

Nessa linha, assiste razão ao reclamante quanto à indenização pela depreciação do veículo, tendo em vista que restou provado o uso de carro próprio para cumprir atividades em prol do reclamado, logo, o desgaste é natural e previsível, não podendo ser transferido ao empregado os riscos do negócio, nos termos do art. 2º da CLT.

Neste sentido, transcrevo jurisprudência do C. TST que respalda o entendimento deste Juízo:

> RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - USO DE VEÍCULO PRÓPRIO EM SERVIÇO - PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO - RESSARCIMENTO DO DESGASTE E DA DEPRECIAÇÃO - DEVIDO. Nos termos do art. 2º, caput, da CLT, em face da prerrogativa diretiva e de controle que mantém no contrato de trabalho, a empregadora deve arcar com os riscos do empreendimento econômico, sendo vedada a transferência desse encargo ao empregado, sob pena de inversão das atribuições inerentes a cada um dos pactuantes. No caso, é incontroverso nos autos que o reclamante realizava fretes para a reclamada sempre usando veículos de sua propriedade, os quais eram essenciais para a realização das atividades laborais. Desse modo, afigura-se devido o pagamento ao reclamante da indenização pela depreciação oriunda do uso de veículo próprio. Recurso de revista conhecido e provido. TST-RR-4965320105010025, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Assim, reformo a r. sentença para incluir na condenação a indenização pela depreciação oriunda do uso de carro próprio a serviço do empregador, no percentual 10% sobre o valor do veículo.

(RECURSO DO RECLAMANTE)

JORNADA DE TRABALHO

Pretende o reclamante a reforma da r. Sentença, sob alegação de que, no período compreendido entre setembro de 2010 e maio de 2014 e de junho de 2014 até o final do contrato, embora tenha recebido gratificação superior a 1/3 legal por exercer a função de gerente PJ ou gerente comercial, não realizava atribuições capazes de ser enquadrado no art. 224, §2º, da CLT.

Aduz, ainda, que os cartões de ponto não possuem a sua assinatura e que, assim, não poderia ser aplicada a Súmula 338, do C. TST.

Quanto ao intervalo intrajornada assevera que não usufruía de 1 (uma) hora de que trata o art. 71, da CLT, fato que teria sido comprovado pelas testemunhas por ele arroladas.

Postula, ainda, a reforma da r. Sentença quanto ao intervalo que antecede a jornada extraordinária, sustentando que se trata de saúde, bem maior a ser resguardado, e invocando a aplicação do art. 5º, inciso I, da CF/88 e da art. 384 da CLT.

Analiso.

A respeito dessa questão MM. Juízo *a quo* assim decidiu:

> "Alega o reclamante que, no período compreendido entre janeiro/2010 a novembro/2011 exerceu a função de "gerente de contas", cumprindo jornada de trabalho das 07h30 às 21h, com 30 minutos de intervalo intrajornada. Afirma que, a partir de dezembro/2011 até o fim do contrato de trabalho passou a exercer cargo de "gerente comercial", realizando a mesma jornada de trabalho anterior. Sustenta que as funções desempenhadas não gozavam de fidúcia e, portanto, não se enquadravam no que dispõe o art. 224, §2º da CLT ou mesmo no inciso II do art. 62 da CLT, pleiteando sejam-lhe reconhecidas como extras as horas laboradas acima da 6ª diária. de que não refletem a jornada real praticada e, em decorrência, asseverou que a demandada não remunerava a integralidade das horas extras laboradas e que, quando o fazia, estas eram quitadas incidentes sobre divisor incorreto. Pleiteia, desta forma, o pagamento das horas extras excedentes à 6º diária, acrescidas com adicional 50% (referente as duas primeiras horas extras prestadas) e 100% (aplicável a partir da 2ª hora extra prestada) bem como a utilização de divisor 150 para apuração do labor extraordinário, por força de negociação coletiva, além do intervalo intrajornada não usufruído na integralidade. O reclamado contesta, afirmando que no período compreendido entre setembro/2010 a maio/2014 o reclamante ocupou os cargos de "gerente de pessoa jurídica" e "gerente comercial", sendo que ambos possuem carga horária de 08 diárias, por tratarem-se de função de confiança. Alega que a jornada cumprida pelo reclamante foi corretamente consignada nos registros de ponto, com o correspondente

pagamento das horas em contracheques. Ainda, argui que o divisor a ser utilizado deve ser 220, considerada a jornada de 44 horas semanais e o sábado como dia útil não trabalhado. Ressalta, ainda, que a partir de junho/2014 o reclamante passou a ocupar o cargo de gerente geral da agência do município de Curionópolis, não estando sujeito a controle de jornada, nesse período. Pois bem. Inicialmente, passo à análise das funções exercidas pelo reclamante no período postulado, a fim de se determinar a jornada de trabalho aplicável. Os contracheques colacionados aos autos atestam que, de fato, o reclamante exerceu no período entre setembro/2010 a maio/2014 as funções de "gerente de contas pessoa jurídica" e "gerente comercial I", percebendo mensalmente gratificação por exercício de função de chefia (fls. 210/221). Sobre a matéria, dispõe o caput do art. 224 da CLT que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas semanais. Por sua vez, o §2° do mesmo artigo exclui da jornada de seis horas os bancários que implementem duas condições concomitantes, quais sejam: o exercício do cargo de confiança e o recebimento de gratificação da função em valor não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. Ao alegar o acionado fato impeditivo do direito do autor, o reclamado atraiu para si o ônus de prova, nos termos do art. 818 CLT e art. 373, II, CPC/2015 c/c art. 769 CLT. Ocorre que, a respeito das funções desenvolvidas, o reclamante afirmou, em depoimento pessoal: "que as suas atividades como gerente PJ eram: venda de produtos bancários, cobranças, visitava clientes, prospectava clientes (…) que já atuou como caixa e escriturário; que as atividades de caixa são diferentes das atividades de gerente PJ; que gerente PJ tem um salário superior ao de caixa" Por sua vez, a 1ª testemunha apresentada nos autos pelo reclamante declarou: "que a função de caixa é inferior a função de gerente PJ; que o cargo de gerente PJ e de gerente comercial são praticamente os mesmos, recebem o mesmo salário, só mudando nomenclatura" Constato que as funções exercidas pelo reclamante acima relatadas enquadram-se no que dispõe o §2º do mencionado art. 224, eis que tratavam-se de cargos hierarquicamente superiores à outros existentes na estrutura organizacional do reclamado, com percepção de gratificação de função que supera 1/3 de sua remuneração. Do próprio descritivo de funções fornecido pelo reclamante em seu depoimento pessoal, verifico que não limitam os cargos de

gerente de pessoa jurídica e gerente comercial a atividades técnicas e sem cunho decisório, envolvendo poderes mais amplos, com grau de responsabilidade mais acentuado. Assim, reconheço que, no período compreendido entre 09/2010 a 05/2014 o reclamante desempenhava função de confiança que o enquadrava no que dispõe o §2º do art. 224 da CLT, submetido a jornadas de 8 horas diárias. Quanto ao divisor a ser utilizado para fins de computo das horas trabalhadas, analisando as normas coletivas trazidas aos autos, verifico que as cláusulas que dispõem acerca do adicional de horas extraordinárias assim dispuseram (Cláusula 8ª das CCT 2009/2010, 2010/2011, 2011/2012, 2012/2013 e 2013/2014): "*As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (cinquenta por cento). Parágrafo Primeiro - Quando prestadas durante toda a semana anterior, os bancos pagarão, também, o valor correspondente ao repouso semanal*. Entretanto, no dia 21/11/2016, o TST firmou tese com efeito vinculante e de aplicação imediata, por meio da SDI-1, no sentido de que o divisor aplicável para o cálculo das horas extras dos bancários, inclusive para os submetidos à jornada de oito horas é definido com base no art. 64, CLT e, portanto, de 180 e 220, para as jornadas de seis e oito horas. Transcrevo, em parte, a referida decisão: (…) Assim, a inclusão do sábado como dia de repouso semanal remunerado não altera o divisor, pois não gera na redução de número de horas semanais, trabalhadas e de repouso. Nesse sentido, descabe a análise se a cláusula acima transcrita atribuiu ao sábado a natureza de repouso semanal remunerado. Desta forma, tendo em vista que a jornada de trabalho do bancário enquadrado na regra do §2º do art. 224 da CLT é de 40 horas semanais, impõe-se a fixação do divisor 220 para a apuração do trabalho extraordinário, em conformidade também com o entendimento constante da Súmula 124 do C. TST. Neste sentido: Por fim, atestam os holerites e demais documentos funcionais do reclamante que a partir de junho/2014 passou a exercer a função "gerente". A esse respeito, a 1ª testemunha apresentada pela reclamada declarou: "*que trabalhou com o reclamante entre 2014 e 2015; que o autor era gerente geral; que não havia nenhum superior ao reclamante na agência (…) que o reclamante possuía procuração para representar o banco; que era o reclamante quem liberava o crédito para os clientes (…) que o reclamante possuía maior alçada para aprovação de pagamento na agência (…) que o gerente geral possui poder na agência para assinaturas de contratos e outros documentos, bem como para representar o banco em outros órgãos públicos*" Como se vê, no período em que trabalhou na agência

de Curionópolis, a partir de junho/2014, o reclamante exercia o cargo de gerente geral, com amplos poderes de mando, inclusive, podendo atuar e tomar decisões em nome do empregador, através de procuração. Suas atribuições iam além da prática de atos de mera execução de procedimentos operacionais, com predominância de atos de mando e gestão, próprios da esfera do empregador. Inclusive, neste sentido é o entendimento sumulado do TST, que dispõe: "*Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.*" (Súmula 287 do TST) Assim, a partir de junho/2014 até o fim do contrato de trabalho, resta demonstrada a fidúcia especial da qual usufruía o reclamante, já que revestia-se de poder de gestão na unidade em que gerenciava, o que afasta o controle de jornada, nos termos do art. 62, II da CLT. Desta forma, não lhe são devidas as horas extraordinárias postuladas, nesse período. Fixado entendimento quanto às funções exercidas, bem como em relação ao divisor aplicável, passo à análise da existência de horas extraordinárias prestadas e não remuneradas, no período em que o reclamante esteve sujeito a jornada de trabalho de 08 horas diárias e 40 semanais (09/2010 a 05/2014). O reclamado colacionou aos autos os controles de jornada do período, desincumbindo-se do ônus que lhe competia quanto à jornada cumprida, nos termos do §2º do art. 74 da CLT e súmula 338 do TST. Referidos registros restaram impugnados pelo autor, ao argumento de que não encontram-se assinados pelo trabalhador, e não refletem a jornada efetivamente cumprida. Uma vez que os cartões juntados contém jornada de trabalho variável, presumem-se verídicos os horários neles anotados, cabendo ao autor fazer prova de que estão incorretos, por tratar-se de fato constitutivo do direito pleiteado. Da mesma forma, a impugnação do reclamante sob o argumento de ausência de sua assinatura não é suficiente para invalidar os cartões de ponto apresentados, uma vez que não há esta exigência legal. Com o mesmo entendimento, o C. TST: *RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS - JUNTADA DE ALGUNS CARTÕES DE PONTO APÓCRIFOS - ÔNUS DA PROVA. O artigo 74, §2º, do texto consolidado, ao prescrever para os estabelecimentos com mais de dez empregados a obrigatoriedade de anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, nenhuma imposição faz no sentido de que o controle de jornada contenha assinatura do empregado. Nem mesmo as instruções emanadas do Ministério do Trabalho, por força de previsão do citado dispositivo legal, fazem essa exigência, como se*

constata da Portaria nº 3.626/91, expedida para esse fim (atualizada pela Portaria nº 41/2007). RR - 75200-44.2010.5.23.0051 Data de Julgamento: 28/09/2011, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011). Assim colocado, no depoimento pessoal prestado pelo reclamante, declarou: "*que o registro de horário não correspondia à realidade, pois, se por exemplo, saísse as 21:30, só poderia registrar 01 ou no máximo 02 horas extras; que mesmo o registro dessas horas extras a menor era fato raro*" Todavia, ao contrário do que alega o reclamante, observo nos controles de jornada apresentados que havia o registro habitual de horas extraordinárias prestadas, inclusive, coincidindo com o horário mencionado na inicial. Aponto, por amostragem, o dia 07/02/2011 em que a jornada de trabalho ocorreu das 08:21 às 20:35 (fl. 231), 16/05/2011, em que laborou das 09:26 às 21:25 (fl. 234), bem como os dias 09/08/2012 (fl. 249), 17/09/2012, 18/06/2013 (fl. 259) em que os cartões de ponto registram o término da jornada de trabalho após as 20:00 horas. Em relação à prova oral dividida, no que diz respeito à jornada de trabalho, verifico que restou dividida, sendo que as testemunhas apresentadas pelo reclamante e reclamada apresentaram testemunhos opostos acerca de fato idêntico (veracidade dos controles de jornada). Nessas situações, deve-se decidir contra quem tem o ônus de provar, que, no caso dos autos, era do reclamante, consoante mencionado, já que a reclamada apresentou os controles de ponto contendo jornada variável. Desta forma, não logrou êxito o reclamante em desconstituir os cartões de ponto apresentados, pelo que reputo-os idôneos e hábeis a demonstrar a jornada de trabalho praticada. E, sendo válido os controles de jornada, cabia à reclamante demonstrar a existência de horas extras não pagas, já que é fato constitutivo de seu direito. Até mesmo porque, analisando as horas extraordinárias assinaladas nos controles de jornada, verifico que os quantitativos apurados pelo reclamado se harmonizam com os comprovantes de pagamento juntados aos autos, que demonstram o pagamento de horas extras na quase totalidade dos meses em que o autor esteve sujeito à controle de jornada. E, diante desse contexto, não fez a reclamante qualquer apontamento, ainda que por amostragem, de diferenças das horas de extras registradas nos controles de ponto e as efetivamente pagas, pelo que julgo improcedente o pedido de horas extras 50% e 100% e repercussões, no particular. Julgo improcedente, da mesma forma, o pedido de "recálculo das horas pagas" pelo reclamado, uma vez que observaram o divisor correspondente

> corretamente (220), consoante outrora decidido. Em relação ao intervalo intrajornada, reconhecido nos autos que o obreiro estava sujeito a jornada de 8 horas diárias no período compreendido entre 09/2010 a 05/2014, faz jus a usufruir intervalo diário mínimo de 01 hora para repouso e alimentação, consoante art. 71, caput, da CLT. Nos controles de ponto colacionados aos autos pelo reclamada, cuja validade restou reconhecida nesta decisão, verifico que o reclamante registrava diariamente o intervalo intrajornada, devidamente respeitado o mínimo de 01 hora. E, consoante mencionado, a prova testemunhal produzida restou dividida e oposta, não logrando êxito o reclamante em invalidar os controles de jornada, inclusive no que pertine ao intervalo intrajornada. E, em relação ao período posterior a maio/2014, consoante já reconhecido nos autos, o reclamante ocupava o cargo de gerente geral da agência, enquadrando-se na regra do inciso II do art. 62 da CLT e, portanto, não sujeito a controle de jornada. Desta forma, não se desvencilhando a contento o reclamante do ônus que lhe cabia, quanto à ausência de fruição integral do intervalo intrajornada, julgo improcedente o pedido."

São incensuráveis as conclusões da r. Sentença, motivo pelo qual as adoto como razões de decidir.

O conjunto probatório dos autos atesta que, nos períodos compreendidos entre setembro de 2010 e maio de 2014, e de junho de 2014 até o final do contrato, o reclamante exerceu cargo de confiança, inclusive com o devido recebimento da gratificação da função, sendo enquadrado no parágrafo segundo do art. 224 da CLT.

Ademais, a mera alegação de que os cartões de ponto são apócrifos não retira a presunção relativa de veracidade que ostentam, uma vez que registram horários variáveis e tempo intervalar, não havendo reversão automática do ônus da prova.

Além disso, o reclamante, a quem incumbia o ônus da prova ante a apresentação de controles de jornada válidos, desse ônus não se desvencilhou, tendo inclusive a primeira testemunha por ele arrolada que afirmou: "*o depoente não registrava seu horário de trabalho como gerente de agência, mas o reclamante registrava*".

Quanto ao intervalo que antecede a jornada extraordinária, o artigo 384 da CLT está inserido no Capítulo III - Da Proteção ao Trabalho da Mulher, e assim dispõe:

> "Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho".

A tese do recorrente tem por escopo o princípio constitucional da igualdade, consubstanciado no art. 5º, caput, da CF/88. Todavia, não se pode olvidar que a discriminação histórica perpetrada contra a mulher vem exigindo, cada vez mais, a necessidade de políticas públicas e proteção legislativa, capazes de abolir

a intolerável discriminação entre gêneros. É neste contexto que a Carta Magna estabelece a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (art. 7º, XX, da CF/88).

Neste sentido, é possível afirmar que não existe contradição entre os preceitos insertos nos arts. 5º, I, e 7º, XX, da CF/88. Ao contrário, a proteção especial do trabalho da mulher resulta de situações desiguais que merecem tratamento desigual para que o princípio da igualdade, como ideal da Constituição, seja alcançado. Este é o fundamento para normas legais que visam compensar a desigualdade entre os gêneros, como ocorre com a obrigatoriedade de concessão de intervalo de 15 minutos às mulheres antes da prorrogação da jornada normal (art. 384 da CLT).

Ante o exposto, nada a reformar nestes aspectos.

(RECURSO DO RECLAMANTE)

COMISSÃO PELA VENDA DE PRODUTOS

Defende o reclamante que faz jus às comissões pela venda de seguros, consórcios e previdências, sob a alegação de que foram exigidas atividades sem que houvesse previsão contratual, havendo ofensa ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Analiso.

Cabe ao autor o ônus de prova do fato por ele alegado (art. 818, da CLT) e constitutivo do seu direito (art. 373, I, do CPC), ressaltando-se que o parágrafo único do art. 456 da CLT é claro no sentido de que à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

No caso dos autos, a primeira testemunha arrolada pelo reclamante afirmou que: "*quando foi admitido, assim como na admissão do reclamante, nada foi dito sobre recebimento de comissão, em razão da venda de produtos bancários; que em nenhum momento o gerente regional disse ou prometeu que haveria pagamento de tal comissão*".

Desse modo, constato que não houve previsão de pagamento de comissões pela venda de produtos, não sendo devido o pagamento de percentuais de comissões ao empregado.

Neste sentido, transcrevo jurisprudência do C. TST que respalda o entendimento deste Juízo:

> COMISSÕES POR VENDA DE PRODUTOS. ARBITRAMENTO DO VALOR. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 456, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E CONTRARIEDADE AO ENUNCIADO DA SÚMULA Nº 93, DESTE TRIBUNAL SUPERIOR. INOCORRÊNCIA. 1. O Tribunal de origem negou provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo demandante e manteve a sentença que julgou improcedente seu pedido de pagamento das comissões pela venda de produtos do banco reclamado. 2. O colegiado declarou expressamente que não existiu ajuste contratual com

> a previsão de pagamento de comissões pela venda de produtos do banco reclamado, reconhecendo, inclusive, a existência de uma contraprestação fixa. 3. Constitui a venda de produtos do próprio banco atividade tipicamente bancária, podendo ou não ser objeto de um acréscimo salarial, no caso de ser ajustada entre as partes, o que, como visto, não ocorreu. 4. Daí porque não há no caso dos autos ofensa aos artigos 456 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, 187, 402, 884 e 927, do Código Civil, nem contrariedade ao enunciado da Súmula nº 93, deste Tribunal, inexistindo violação a boa fé ou enriquecimento sem causa capaz de ensejar a reparação civil por perdas e danos. 5. Também não se identifica qualquer tipo de alteração contratual lesiva, muito menos ofensa ao artigo 456 "cabeça" do texto celetista, porquanto, conforme relato do Tribunal de origem, as partes não ajustaram o pagamento de comissões pela venda de produtos inserindo-se esta atividade entre as contratadas e remuneradas pelo salário fixo. 6. Inservível, assim, o enunciado da Súmula n. 93, deste Tribunal Superior, que trata apenas dos casos de pagamento de vantagens pecuniários recebidas em razão da venda de papéis ou valores imobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico. 7. Por fim, em relação à divergência jurisprudencial suscitada, o julgado paradigma indicado às fls. 276 revela-se inservível ao fim pretendido pelo recorrente. Trata de efetivo recebimento das comissões auferidas pela venda de produtos, fato não demonstrado no caso vertente. Incide, assim, o óbice contido no enunciado da Súmula n. 296, I, deste Tribunal superior. Recurso de Revista não conhecido, no tema. (TST-RR-16669120115020059, Relator: MARCELO LAMEGO PERTENCE, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/02/2016).

Ademais, determina o art. 456, parágrafo único, da CLT, que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. No caso concreto, entendo que as tarefas executadas pelo reclamante estão relacionadas com as atribuições do cargo por ele exercido, não havendo qualquer esforço extraordinário.

Nada a reformar.

(RECURSO DO RECLAMADO)

DO *PLUS* SALARIAL DECORRENTE DE TRANSPORTE DE VALORES

Sustenta o Banco reclamado a reforma da r. sentença quanto à parcela em epígrafe, sob a alegação de que possui contrato de transporte de valores com empresa terceirizada, não sendo o reclamante quem realizava o abastecimento e o recolhimento de numerário.

Assevera que, se eventualmente o reclamante realizava o transporte de valores, não houve alteração das condições do seu contrato de trabalho, em especial, por ele exercer o cargo de gerente-geral, não estando submetido a controle de jornada de trabalho e, assim, sendo o transporte de valores realizado dentro da sua jornada de trabalho, não faria jus ao *plus* salarial.

Analiso.

O acúmulo de funções somente se configura quando o empregado, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar, concomitantemente, outras atividades afetas a cargos totalmente distintos.

No presente caso, além do Banco reclamado admitir que, ainda que eventualmente, o reclamante realizava transporte de valores, os depoimentos colhidos em audiência favoreceram a tese autoral, vejamos:

> a) **reclamante**: "(…) que, de 02 a 03 vezes, por semana, por determinação do banco, fazia transportes de valores (em média de R$110.000,00 a R$120.000,00, em espécie) da agência para correspondentes bancários (Bradesco expresso, BDN-Caixas externos, PAB (Posto de Atendimento Bancário); que a partir de 2010 passou a realizar transportes de valores."
>
> b) **primeira testemunha arrolada pelo reclamante**: "(…) que trabalhou com o reclamante de 2010 a 2011; (…) que de 01 a 02 vezes, por semana, por determinação do banco, fazia transportes de valores (em média de R$90.000,00 a R$100.000,00, em espécie) da agência para correspondentes bancários (Bradesco Expresso, BDN-Caixas externos, PAB (Posto de Atendimento Bancário), assim como o reclamante."
>
> c) **segunda testemunha arrolada pelo reclamante**: "(…) que era vigilante patrimonial; que prestava serviços para a reclamada, por meio de terceirização, pois era empregado da Prossegur; que trabalhou de Janeiro até Agosto de 2015, na Agência de Curionóplis (…) que muitas vezes viu o reclamante levando dinheiro no seu próprio veículo para abastecer BDN; que nunca viu a PROSSEGUR fazer transportes para BDN."
>
> d) **segunda testemunha arrolada pelo reclamado**: "(…) que o depoente transportou valores para o banco, mas não presenciou o reclamante fazendo tal serviço; que, quando o depoente transportava valores, variava entre R$- 50.000,00 e R$ 100.000,00."

Resta evidente que o reclamante, mesmo tendo sido contratado para exercer o cargo de bancário, tinha que transportar valores, atividade que além de não ser totalmente afeta ao seu cargo, exige capacitação especializada ante o risco que lhe é inerente (art. 3º, da Lei 7.102 /83).

Ademais, o reclamado ao submeter o empregado a tal atividade, que nem de longe se insere nas atividades para os quais foi contratado, e sendo conhecedor dos riscos inerentes a essa atividade, violou princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Por fim, releva destacar que a função de gerente exercida pelo reclamante não isenta o Banco do pagamento do *plus* salarial em razão do transporte de valores. Do mesmo modo, ao transportar valores em média de duas a três vezes por semana, evidencia a habitualidade da prestação de serviços afeta ao cargo para o qual o reclamante foi contratado.

Assim, correta a r. sentença que condenou o Banco reclamado a *plus* salarial a título de adicional de risco.

Nada a reformar.

DA INDENIZAÇÃO POR TRANSPORTES DE VALORES

Sustenta o Banco reclamado que o valor fixado pelo Juízo *a quo* a título de danos morais por transporte de valores (R$40.000,00) foi totalmente excessivo, violando os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e vedação ao enriquecimento sem causa, motivo pelo qual postula a redução do *quantum* indenizatório.

Analiso.

A pretensão reparatória por danos morais prevista no art. 7º, inciso XXVIII, da CF/88 e artigos 186 e 927 do CC, pressupõe, necessariamente, uma conduta do agente que, desrespeitando a ordem jurídica, cause prejuízo a alguém, pela ofensa a bem ou a direito deste.

Neste contexto, vale ressaltar que a indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pelo empregador, de um prejuízo suportado pelo ofendido e de um nexo de causalidade entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último.

É certo, ainda, que diante da inexistência de preceitos legais que regulamentem a fixação do *quantum* indenizatório do dano moral, o magistrado, atendendo aos critérios de justiça e equidade, deverá fixá-lo levando em consideração o caso concreto dos autos, a extensão do dano, o porte econômico do agente e da vítima, o grau de culpabilidade do agente e o teor de reprovabilidade da conduta, para que o valor arbitrado não seja exorbitante ou irrisório.

Desse modo, sendo incontroverso que o reclamante realizava transporte de valores de forma habitual (duas ou três vezes por semana), deveria o Banco reclamado adotar as medidas previstas na Lei nº 7.102/83, haja vista que os preceitos contidos na referida Lei não se aplicam apenas às empresas que exploram atividade de vigilância e de transporte de valores, mas também às empresas que submetem os empregados ao desempenho dessas atividades, nos termos do art. 10, § 4º, da 7.102/83, que assim preceitua:

> § 4º As empresas que tenham objeto econômico diverso da vigilância ostensiva e do transporte de valores, que utilizem pessoal de quadro funcional próprio, para execução dessas atividades, ficam obrigadas ao cumprimento do disposto nesta lei e demais legislações pertinentes.

Dessa forma, o reclamante desincumbiu-se do ônus de provar o fato constitutivo do direito por ele alegado, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, I,

CPC, demonstrando que o Banco reclamado cometeu ato ilícito e que tem o dever de repará-lo, à luz do art. 186 do Código Civil.

Relativamente ao *quantum* indenizatório, mantenho o valor da indenização por danos morais fixado pelo Juízo de 1º grau, por ser proporcional à iminência de infortúnios a que o reclamante estava exposto e ao estado de insegurança a que foi submetido, tem caráter compensatório, punitivo e pedagógico, condiz com o conjunto probatório dos autos e com as demandas julgadas por esta Desembargadora em casos que envolvem a mesma matéria.

Nada a reformar.

(RECURSO DO RECLAMANTE E DO RECLAMADO COM PONTOS COMUNS APRECIADOS CONJUNTAMENTE)

DANO MORAL EM DECORRÊNCIA DE SEQUESTRO

Insurge-se o Banco reclamado contra a r. sentença que deferiu indenização por danos morais em razão de sequestro no montante de R$40.000,00 (quarenta mil reais).

Defende que o sequestro não ocorreu nas suas dependências, mas sim na residência do reclamante e que, assim, não havendo qualquer conduta ilícita a lhe ser imputada, uma vez que o sequestro ocorreu por motivos alheios à sua vontade, sendo a segurança pública um dever do Estado.

Aduz que, conforme confessado pelo reclamante, prestou toda assistência necessária a ele e a sua família, inclusive com assistência psicológica do programa Viva Bem.

Por sua vez, o reclamante sustenta a majoração da indenização por danos morais, sob a alegação de que, no sequestro sofrido, os bandidos queriam os valores custodiados pelo Banco e, para consegui-lo, o mantiveram em cárcere privado e depois o mandaram buscar o dinheiro na agência. Para garantir que a ação obteria êxito, sequestraram sua esposa e filho, levando-os para local não sabido.

Assevera que o abalo sofrido desencadeou em transtorno obsessivo compulsivo, provado por laudo médico. Além disso, sustenta que esse não foi único assalto que ele sofreu, tendo o preposto confessado que foram três.

Analiso.

A reparação do dano moral finca suas raízes no artigo 5º, X, da Constituição Federal, espraiando-se por outros dispositivos infraconstitucionais, como, por exemplo, nos artigos 12 e 20 do Código Civil, sendo indispensável para caracterização da lesão de ordem moral a prova dos seguintes requisitos: a prática do ato ilícito, a ocorrência de dano (que é presumido), a culpa ou dolo do agente e o nexo causal. Ademais, de acordo com os artigos 932, III, e 933, do Código Civil, o empregador responde objetivamente pelos danos causados por empregado seu, quando o ato ilícito é cometido no serviço ou em razão dele (Súmula 341 do STF).

Faz-se imperativo recordar que esses direitos decorrem do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais

nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Quebrar esse pacto significa, por conseguinte, um erro histórico, uma traição a nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras.

Sob o ângulo exclusivo do positivismo jurídico brasileiro, o Direito Social atinge outras esferas da vida em sociedade, a exemplo da alimentação, saúde, lazer (art. 6º da CF/88), como forma de fazer valer o direito à vida na sua concepção mais ampla. Prova disso são as diversas proposições contidas na Carta Magna. A propósito, destaco que o valor social do trabalho e a proteção da dignidade humana foram alçados a princípios fundamentais da República (art. 1º, incisos III, e IV), assim como também têm como objetivo construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I) e que o Brasil rege-se nas suas relações internacionais seguindo o princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, inciso II).

Convém esclarecer, ainda, que os direitos sociais, conforme definição do art. 6º e aos quais se integrou a especificação dos direitos de natureza trabalhista (arts. 7º a 9º), foram inseridos no título "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", juntamente com os direitos individuais (art. 5º), nos quais se prevê, expressamente, que a "propriedade atenderá a sua função social" (inciso XXIII), incorporados, portanto, à cláusula pétrea da Constituição.

A verdade é que o Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo **a proteção da dignidade humana** (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

Neste sentido, a indenização aqui pretendida possui característica mais profunda que o dinheiro, ela ajuda a compensar a dor moral, como também a triste sensação experimentada pelo trabalhador e seus familiares, de risco de vida.

No caso dos autos resta incontroverso que o reclamante e seu familiares foram vítimas de uma ação criminosa que, mesmo sem deixar vítimas fatal, contribuiu para desencadear a patologia que acometeu o reclamante, bem como restou incontroverso que ele passou por outras ações criminosas em decorrência da prestação de serviços em prol do Banco reclamado, a exemplo do assalto ocorrido em 2010.

Ao mesmo tempo, não há como deixar de considerar que o Estado tem a responsabilidade pela segurança pública. Contudo, consoante o art. 144 da CF/88, todos possuem direito e responsabilidade pela preservação da ordem pública. Logo, não se pode atribuir apenas à Administração Pública a responsabilidade pela segurança dos trabalhadores. Trata-se de risco que o Banco reclamado deve dividir com o Estado, na condição de beneficiário primeiro da atividade que desenvolve.

De acordo com a teoria do risco, adotada pelo Código Civil (art. 927, parágrafo único), responde pela indenização aquele que desenvolve atividade que, em razão de sua natureza, coloca em risco terceiros, o que é exatamente o que ocorre nos autos.

Ora, os riscos de assalto a agências bancárias são previsíveis e inerentes à atividade econômica desenvolvida, atraindo a responsabilidade objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do CCB). Assim, não cabe cogitar de força maior ou caso fortuito capaz de excluir a responsabilidade do Banco porque inexistem os elementos da imprevisibilidade e da inevitabilidade. De acordo com o parágrafo único do artigo 393 do Código Civil, o caso fortuito ou de força maior se verifica no fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir. Do mesmo modo, o cargo de fidúcia que o reclamante exercia o colocava em evidência para possíveis eventos criminosos.

Nessa linha tem decido o C. TST, conforme os seguintes precedentes:

> A) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE PATOLOGIA DE ORDEM PSICOLÓGICA ADQUIRIDA APÓS A OCORRÊNCIA DE ASSALTOS A BANCO. TRABALHO EM AGÊNCIA BANCÁRIA - ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. ACENTUAÇÃO DA RESPONSABILIDADE NO CONTEXTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO. A responsabilidade por danos às pessoas naturais acentuou-se no Estado Democrático de Direito, em virtude da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, com os diversos princípios constitucionais humanísticos daí correlatos (dignidade da pessoa humana, inviolabilidade do direito à vida, bem-estar individual e social, segurança, justiça social, subordinação da propriedade à sua função ambiental). O Estado Democrático de Direito, por sua natureza inclusiva, assegura as garantias e os direitos individuais e sociais fundamentais não só perante as entidades estatais como também no âmbito da sociedade civil e das entidades privadas. Nesse contexto constitucional, há inevitável evolução no ciclo responsabilizatório, saindo da simples e estrita situação de culpa para a mais aprofundada responsabilidade de caráter objetivo, nos casos em que a natureza da atividade da empresa ou do trabalho do empregado envolver risco acentuado em patamar superior ao padrão vivido pelo comum das pessoas e das entidades empresariais. E este é exatamente o caso dos autos, que envolve Banco e empregado bancário, onde o risco à segurança e à inviolabilidade física e psíquica do trabalhador é notoriamente mais acentuado. Em síntese, exposto o tema por outras palavras: é devida a indenização por danos morais, quando configurados os requisitos essenciais para a responsabilização empresarial. É necessária, de maneira geral, a configuração da culpa do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano no empregado. É que

a responsabilidade civil de particulares, no Direito Brasileiro, ainda se funda, predominantemente, no critério da culpa (negligência, imprudência ou imperícia), nos moldes do art. 186 do CC, que dispõe: 'Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Contudo, por exceção, o art. 927 do Código Civil, em seu parágrafo único, trata da responsabilidade objetiva independente de culpa - 'quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem'. Ora, tratando-se de atividade empresarial fixadora de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do CCB, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco). Em face de a atividade bancária apresentar, visto o quadro atual da profissão, um risco acentuado para os trabalhadores - por serem os Bancos, com relevante frequência, alvo de condutas criminosas -, incide a responsabilidade objetiva fixada pelo Direito (art. 927, parágrafo único, CCB/2002). Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-1097-27.2012.5.03.0092, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 17.4.2015).

(...) DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ATIVIDADE DE RISCO. SEQUESTRO SOFRIDO NA QUALIDADE DE EMPREGADA DO BANCO. TEORIA DA RESPONSABILIDADE OBJETIVA. APLICAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual a trabalhadora, na condição de empregada do Banco, fora vítima de sequestro. Apesar de não haver norma expressa a disciplinar a responsabilidade objetiva do empregador, entende esta Corte Superior que a regra prevista no artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal deve ser interpretada de forma sistêmica aos demais direitos fundamentais, e a partir desta compreensão, admite a adoção da teoria do risco (artigo 927, parágrafo único, do CCB), sendo, portanto, aplicável a responsabilização objetiva do empregador no âmbito das relações de trabalho para as chamadas atividades de risco. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil Brasileiro e provido. (...)" (RR-28200- 29.2007.5.03.0045, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 4.4.2014).

RECURSO REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - (...) RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DECORRENTE DE ATIVIDADE DE RISCO. ASSALTO

> A AGÊNCIA BANCÁRIA. DANO MORAL E ESTÉTICO. CONFIGURAÇÃO. Considerando que a atividade do empregado, pela sua própria natureza, possui risco inerente, enquadra-se na hipótese do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, em que não se perquire a conduta culposa do empregador, mas a repercussão negativa que o evento acarretou no âmbito psicológico da Reclamante, motivo pelo qual este faz jus à indenização por dano moral e estético. Recurso de revista não conhecido.' (...)" (RR-32200-73.2010.5.17.0111, Red. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 24.4.2015)
>
> "AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - GERENTE BANCÁRIO VÍTIMA DE ASSALTO - ATIVIDADE DE RISCO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame das matérias veiculadas em suas razões. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - GERENTE BANCÁRIO VÍTIMA DE ASSALTO - ATIVIDADE DE RISCO - RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Este Tribunal vem entendendo que a atividade bancária exercida pelo reclamante, qual seja, gerência bancária, se enquadra perfeitamente como atividade de risco, a atrair a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, a qual certamente atrai perigos, inclusive risco de vida, àqueles de exercem o ofício de gerente bancário, tal como ficou evidenciado nos fatos narrados no acórdão regional. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-15440-54.2010.5.04.0000, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 19.9.2014)

Releva registrar que o art. 2º da CLT, entre outros aspectos, define empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica.

Nas palavras de José Affonso Dallegrave Neto, "*não há dúvida de que, ao preconizar a assunção do risco pelo empregador, a CLT está adotando a teoria objetiva, não para a responsabilidade proveniente de qualquer inexecução do contrato de trabalho, mas para a responsabilidade concernente aos danos sofridos pelo empregado em razão da mera execução regular do contrato de trabalho*." E prossegue: "*o empregado não pode sofrer qualquer dano pelo simples fato de executar o contrato de trabalho. O risco para viabilizar a atividade econômica é do empregador, nos termos do art. 2º da CLT. Contudo, é comum o trabalhador sofrer danos quando do cumprimento de sua função contratual, independente de culpa patronal, como mera decorrência do exercício de suas atividades, fazendo jus à consequente reparação*" (Responsabilidade civil no direito do trabalho. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 121).

É irrelevante que o Banco não tenha agido com culpa para ocorrência dos assaltos à agência e ao sequestro sofrido pelo empregado e seus familiares, pois

a atividade de crédito por ele exercida, por sua natureza, implica em riscos aos trabalhadores, oriundos do próprio meio ambiente de trabalho.

O empregado bancário que é vítima de ações criminosas no exercício de sua atividade faz jus à indenização por dano moral, sendo dispensável a comprovação dos danos que se configura pela própria situação de fato, não necessitando de demonstração objetiva (*dano in re ipsa*).

Neste contexto, acolho parcialmente o recurso do reclamante para majorar o valor do dano moral para R$100.000,00 (cem mil reais).

(RECURSO DO RECLAMANTE)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Pugna o 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 o reclamante juntou autorização dada ao referido órgão para representá-lo. 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.

Também nesse sentido é a Súmula nº 26 do TRT da 8ª Região, que assim dispõe:

> ***HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS****. São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho" (Aprovada por meio da Resolução Nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015).*

Nada a reformar.

DA SUPOSTA OMISSÃO DA R. SENTENÇA

Sustenta o reclamante que a r. Sentença deixou de abordar se os 15% deferidos a título de diferenças salariais também incidiriam nas horas extras pagas nos contracheques.

Defende que opôs embargos de declaração que embora conhecidos foram rejeitados.

Aprecio.

No demonstrativo de cálculo que acompanha a petição inicial não consta o reflexo de diferenças salariais em razão do transporte de valores sobre as horas extras pagas.

Desse modo, o Juiz está adstrito aos limites dos pedidos, sob pena de afronta ao art. 492 do CPC.

Nada a reformar.

DOS ENCARGOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS

Postula o reclamante: "*pela reforma da sentença, para responsabilizar o recorrido sobre os recolhimentos previdenciários e fiscais. Declare também que o ônus sobre o recolhimento do Imposto de Renda, com base no princípio da irredutibilidade salarial, Art. 7º, VI da CF, não seja retido; se outro modo for analisado que seja imputado ao valor final da condenação, a título de indenização, ou que sua incidência se dê apenas sobre os valores mensais, ou seja, individualizados, para refletir o que mensalmente deveria ter sido auferido*."

Todavia, os parâmetros utilizados no recurso são exatamente os fixados pelo Juízo de 1º grau na sentença, determinando que os recolhimentos previdenciários e fiscais fiquem a cargo do Banco reclamado. Quanto ao imposto de renda, constato que não houve condenação do reclamante ao pagamento da parcela, conforme na planilha de cálculo que acompanha a r. Sentença (fl. 749).

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 dos recursos e das contrarrazões porque preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade; rejeito a preliminar suscitada; e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso do reclamante para incluir na condenação indenização pela depreciação oriunda do uso de veículo próprio a serviço do empregador no percentual 10% sobre o valor do veículo e majorar a indenização por sequestro para R$100.000,00; nego provimento ao recurso do Banco, mantendo a r. sentença em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos. Custas de R$6.275,04, pelo Banco reclamado, calculadas sobre o valor da condenação, cujo *quantum* atualizado importa em R$313.752,25, totalizando o montante de R$320.027,29, em conformidade com o demonstrativo de cálculo em anexo, que passa a fazer parte integrante desta r. decisão.

ACÓRDÃO:

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; À UNANIMIDADE REJEITAR A PRELIMINAR SUSCITADA; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA INCLUIR NA CONDENAÇÃO INDENIZAÇÃO PELA DEPRECIAÇÃO ORIUNDA DO USO DE VEÍCULO PRÓPRIO A SERVIÇO DO EMPREGADOR NO PERCENTUAL 10% SOBRE O VALOR DO VEÍCULO E MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR SEQUESTRO PARA

R$100.000,00; AINDA SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO BANCO RECLAMADO, MANTENDO A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADAS AS MATÉRIAS DISCUTIDAS NOS RECURSOS, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DO C. TST. CUSTAS DE R$6.275,04, PELO BANCO RECLAMADO, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, CUJO *QUANTUM* ATUALIZADO IMPORTA EM R$313.752,25, TOTALIZANDO O MONTANTE DE R$320.027,29, EM CONFORMIDADE COM O DEMONSTRATIVO DE CÁLCULO EM ANEXO, QUE PASSA A FAZER PARTE INTEGRANTE DESTA R. DECISÃO.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de junho de 2017. (Publicado em 04/07/2017)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

---

[1] Stoco,Rui. Tratado de Responsabilidade civil. 6ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2004, p. 120.

[2] Bomfim, Vólia. Direito do Trabalho. 8ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2103, p. 890.

****

GRAVIDEZ DE ELEVADO RISCO. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO À EMPREGADA POR FALTA DE CARÊNCIA. RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.

ACÓRDÃO TRT8ª/ 4ª TURMA/ RO 0000638-67.2016.5.08.0117
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA

RECORRENTE: **DINAMO ENGENHARIA LTDA - EPP**
Advogado: Dr. Nelson Wilians Fratoni Rodrigues

RECORRIDA: **CAMILA NASCIMENTO DA SILVA**
Advogado: Dr. Robert Alisson Rodrigues Silva

GRAVIDEZ DE ELEVADO RISCO. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO À EMPREGADA POR FALTA DE CARÊNCIA. RESPONSABILIDADE SOCIAL DO

EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. O Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo a proteção da dignidade humana. A situação da reclamante enquadra-se no que a doutrina denomina "limbo jurídico previdenciário" considerando que, após a cessação dos primeiros quinze dias da licença saúde, foi constatada a sua gravidez de risco e o médico recomendou o afastamento de suas funções por mais 60 dias, o que foi negado pelo órgão previdenciário, por falta de carência. Há de se considerar que o contrato de trabalho estará suspenso apenas quando o empregado estiver "em gozo de auxílio-doença" (art. 63 da Lei 8.213/91), ou, usando as palavras do art. 476 da CLT, "durante o prazo desse benefício". Assim, pode-se abstrair que, não sendo concedido o auxílio-doença pelo INSS por falta de carência, não existe suspensão do contrato de trabalho, logo, retorna ao empregador o dever de pagar os salários da trabalhadora, ante a condição de interrupção do contrato do trabalho (a exemplo dos primeiros 15 dias de afastamento).

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário**, oriundo da MM. **2ª Vara do Trabalho de Marabá-Pará**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade: razões assinadas por profissional habilitado (ID 86ec8c5), são tempestivas e preparo em ordem: depósito recursal (ID 9658800) e custas processuais (ID 4e90a0b).

As contrarrazões são tempestivas e assinadas por profissional habilitado (ID 53be0ab).

MÉRITO

SALÁRIOS RETIDOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR DOENÇA

A reclamante afirmou na petição inicial que trabalhou para a reclamada de 15/07/2013 a 09/02/2016, na função de auxiliar administrativo. Disse que em 19/03/2014 apresentou à reclamada laudo médico, em que consta que estava passando por uma gravidez de alto risco e necessitava afastar-se das atividades por um período de sessenta dias, sendo que após essa comunicação a reclamada o encaminhou ao INSS.

Informou, ainda, que o INSS indeferiu o pedido de concessão de benefício previdenciário, o que a levou a retornar à reclamada que a afastou das atividades e não pagou os salários nem forneceu o vale transporte correspondentes ao período de março a novembro.

Finalizou o seu relato dizendo que, sessenta dias após perder o seu filho, retornou às suas funções na empresa. Em 05/01/2016 recebeu o comunicado do aviso prévio e laborou até 09/02/2016.

Por essas razões, pleiteou a condenação da reclamada ao pagamento de salário retido do período em que esteve afastada por doença, saldo de salário, férias, décimo terceiro, FGTS + 40% e multa do art. 477, §8º, da CLT.

A reclamada contestou dizendo que pagou os salários da reclamante no período de quinze dias após o seu afastamento e que não possui responsabilidade legal em continuar realizando o pagamento no período subsequente. Ressaltou que durante todo o vínculo forneceu à reclamante o vale transporte e manteve o plano de saúde.

Disse, ainda, que o fundamento do indeferimento do benefício previdenciário foi a ausência de cumprimento do prazo de carência das doze contribuições. Garante que a reclamante se afastou das suas funções por liberalidade e que lhe pagou todas as verbas rescisórias no prazo legal.

A reclamada recorre reiterando a tese da defesa e pleiteia a reforma da r. sentença para que sejam julgados improcedentes os pedidos de salários retidos, multa do art. 477, §8º, da CLT e FGTS + 40%.

O Juízo de 1ª instância deferiu os salários não pagos, sob o fundamento de que a responsabilidade persiste nos períodos de afastamento do empregado para habilitar-se ao benefício previdenciário, não se limitando à primeira quinzena. No caso, de denegação do benefício.

Analiso.

Nas folhas de ponto (IDs 85da62c e 9d5d3c8) consta que nos meses de abril e maio de 2014 a reclamante estava afastada das atividades, sendo registrado nos referidos documentos o termo "INSS", e que, nos meses de agosto a outubro de 2014, a reclamante recebeu o salário maternidade. Não foram apresentadas as folhas de ponto dos meses de junho e julho de 2014.

Ademais, a reclamada juntou aos autos os contracheques (ID 1a6234a) que, embora a reclamante os tenha impugnado, não produziu prova capaz de desconstituí-los, sendo, portanto, acolhidos como meios de prova, referente aos meses de julho a agosto de 2013, janeiro a abril e junho a agosto de 2014, janeiro a agosto de 2015 e janeiro e fevereiro de 2016.

A reclamante também anexou o relatório médico (ID 281f38d), de 19/03/2014, no qual é recomendado o seu afastamento dos serviços por sessenta

dias. Todavia, na tela de afastamento, anexada pela reclamada (ID 4af29d8), consta tratar-se de afastamento pelo INSS, de 02/04/2014 a 30/06/2014. Ocorre que o INSS indeferiu o benefício por "falta de carência", em 02/04/2014. Ademais, como dito acima, nos meses de agosto a outubro de 2014 a reclamante recebeu o salário maternidade.

Sobre essa questão, o art. 476 da CLT preceitua que no período de vigência do benefício de auxílio-doença ocorre a suspensão do contrato de trabalho, senão vejamos:

> Art. 476 - Em caso de seguro doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Ademais, o art. 59 da Lei 8.213/91 prescreve os requisitos necessários para o gozo do auxílio-doença:

> Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Em complemento, a art. 60 da Lei 8.213/91 estabelece que:

> Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (...)
>
> § 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Esses dispositivos deixam claro que, durante o afastamento por motivo de doença, o empregador tem a responsabilidade de pagar os salários nos primeiros 15 dias, sendo o restante a cargo do INSS desde que preenchidos os requisitos exigidos.

Por outro lado, não desconheço que o empregador é obrigado a proteger a saúde e a segurança do trabalhador, à égide do inciso "I" do art. 157 da CLT, que estabelece que "Cabe às empresas: I- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho".

Como se vê, a situação da reclamante enquadra-se no que a doutrina denomina "limbo jurídico previdenciário" considerando que, após a cessação dos primeiros quinze dias da licença saúde, foi constatada a sua gravidez de risco e o médico recomendou o afastamento de suas funções por mais 60 dias, o que foi negado pelo órgão previdenciário, por falta de carência.

Diante desse fato levanto os seguintes questionamentos: deveria a demandante voltar ao trabalho pondo em risco a sua vida e a vida da criança que abrigava em seu ventre? Ou deveria negar-se a trabalhar e ficar sem receber salário, justamente na fase em que mais necessita de apoio? Sua opção de proteger as duas vidas foi, sem dúvida, a mais humana e acertada. Mas ficou sem receber salário nos

meses de abril e maio de 2014, o que significa dizer que a parte mais sensível na relação ficou desprotegida. Lamentavelmente esse quadro não é isolado.

Esse tipo de lacuna da lei traduz-se em uma oportunidade ímpar a ser solucionada por meio de negociação coletiva. Como não existe no presente caso, não pode a parte mais vulnerável assumir o prejuízo.

Há de se considerar que o contrato de trabalho estará suspenso apenas quando o empregado estiver "em gozo de auxílio-doença" (art. 63 da Lei 8.213/91), ou, usando as palavras do art. 476 da CLT, "durante o prazo desse benefício". Assim, pode-se abstrair que, não sendo concedido o auxílio-doença pelo INSS por falta de carência, não existe **suspensão** do contrato de trabalho, logo, retorna ao empregador o dever de pagar os salários da trabalhadora, ante a condição de **interrupção** do contrato do trabalho (a exemplo dos primeiros 15 dias de afastamento).

Neste sentido, não prevalece a tese da empresa de que não deve pagar salário desse período à empregada pela ausência de prestação de serviço, eis que o art. 4º da CLT é claro ao dizer que "*considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada*". Sem dúvida alguma, o caso sob exame é de absoluta situação especial.

Ademais, é inquestionável que este fato envolve questão humanitária de elevado alcance. Neste ponto, convém invocar o "solidarismo social"[1], entendido como um sistema de ordenação social que, em contraposição às doutrinas unilaterais do individualismo e coletivismo, satisfaz ao duplo aspecto da relação que medeia o indivíduo e a sociedade. Desse modo, assim como o indivíduo está ordenado à comunidade, em virtude da disposição para a vida social ínsita em sua natureza, assim também a comunidade (que outra coisa não é senão o conjunto dos mesmos indivíduos em seu estado de vinculação comunitária) é ordenada aos indivíduos que lhe dão ser, nos quais e pelos quais exclusivamente existe e encontra seu pleno sentido na realização pessoal dos indivíduos. Assim sendo, os vínculos comunitários constituem a base da responsabilidade social: cada qual tem de responder pelo todo, de que faz parte; o todo tem de responder sobre cada um de seus membros.

Nesse contexto surgem as expressões "função social das empresas", "responsabilidade social" e, ainda, "responsabilidade sócio ambiental"[2]. Os mais conservadores defendem que o único objetivo das empresas é dar lucro aos seus sócios/acionistas, sendo que a responsabilidade social se limita às ações filantrópicas de alguns empresários e à concessão de certos benefícios aos trabalhadores. Todavia, o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 estabelece claramente o que se espera da atividade econômica. Nos incisos deste artigo são listados os seguintes princípios: soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, livre concorrência, defesa do consumidor, defesa do meio ambiente, redução das desigualdades regionais e sociais, busca do pleno emprego e tratamento favorecido para as pequenas empresas.

Com base neste artigo fica fácil visualizar que uma empresa que cumpre sua constitucional função social é aquela que cumpre sua missão empresarial (dar lucro aos acionistas), garantindo satisfação do consumidor, preservação do meio

ambiente, geração de empregos e participando do desenvolvimento social do meio em que está inserida.

Faz-se necessário interpretar todo o sistema, de acordo com as luzes da Constituição da República Federativa do Brasil. Assentando-se na Carta Magna de 1988 e no conjunto de princípios básicos do Direito, fica evidente que a Justiça tem de receber direto influxo dos valores políticos que informam a ordem jurídico-constitucional (art. 7º, XX e XXII), garantindo uma existência digna, conforme a consciência da Justiça Social (art. 6º) e sua real efetividade.

Neste enfoque, não basta o exame isolado de artigos ou códigos. Faz-se necessária uma interpretação sistemática constitucional social, objetivando garantir os Direitos Fundamentais Sociais. No presente caso, o direito à vida se constitui em prioridade.

Faz-se imperativo recordar que esses direitos decorrem do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Quebrar esse pacto significa, por conseguinte, um erro histórico, uma traição a nossos antepassados e também assumir uma atitude de descompromisso com relação às gerações futuras.

Sob o ângulo exclusivo do positivismo jurídico brasileiro, o Direito Social atinge outras esferas da vida em sociedade, a exemplo da alimentação, saúde, lazer (art. 6º da CF/88), como forma de fazer valer o direito à vida na sua concepção mais ampla. Prova disso são as diversas proposições contidas na Carta Magna. A propósito, destaco que o valor social do trabalho e a proteção da dignidade humana foram alçados a princípios fundamentais da República (art. 1º, incisos III, e IV), assim como também se deu com o objetivo de construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I) e que o Brasil rege-se nas suas relações internacionais seguindo o princípio da prevalência dos direitos humanos.

A verdade é que o Direito Social não é apenas uma normatividade específica, mas uma regra de caráter transcendental, que impõe valores à sociedade e, consequentemente, a todo ordenamento jurídico, incluindo **a proteção da dignidade humana** (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

O diagnóstico médico de gravidez de alto risco recebido pela reclamante já seria suficiente para abalar toda a sua estrutura emocional.

A propósito, transcrevo jurisprudência que se coaduna com o entendimento aqui expresso:

> BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO NEGADO AO EMPREGADO. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR. É responsabilidade da empresa, por ser seu o risco do

> empreendimento e também por conta de sua responsabilidade social, efetuar os pagamentos dos salários (art. 170, caput, da CF). RO 00407005920095050221. TRT-5. 3ª TURMA. Relatora: Desembargadora MARIZETE MENEZES. Data de publicação: 23/11/2012.
>
> PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO POR MOTIVO DE SAÚDE NO QUAL O DIREITO AO BENEFÍCIO JUNTO AO INSS NÃO É RECONHECIDO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Os efeitos das decisões divergentes entre a empresa e o INSS quanto à aptidão do empregado para o trabalho não podem ser meramente transferidos a ele, sob pena de impor-se ao empregado situação de total insegurança e de desprovimento dos meios para sua subsistência, em nítida afronta ao principio da dignidade da pessoa constitucionalmente assegurado. Invocada a responsabilidade social das empresas e a função social do contrato como respaldo à atribuição de responsabilidade da empregadora. (RO 0000290- 94.2012.5.04.0733. TRT 4ª Região. 6ª Turma. Relatora: Desembargadora Beatriz Renck. Data de publicação 21/08/2013).

Este é também o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, como no aresto a seguir transcrito:

> RECURSO DE REVISTA. CESSAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA. EMPREGADO CONSIDERADO INAPTO AO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES PELA EMPRESA. IMPEDIMENTO DE RETORNO. APTIDÃO RECONHECIDA PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. ATO ILÍCITO. MARCO INICIAL PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E DEMAIS VERBAS. ALTA PREVIDENCIÁRIA. Recurso calcado em violação de dispositivo legal e constitucional. Atenta contra o princípio da dignidade e do direito fundamental ao trabalho, a conduta do empregador que mantém o empregado em eterna indefinição em relação à sua situação jurídica contratual, sem recebimento de benefício previdenciário, por recusa do INSS e é impedido de retornar ao trabalho. Não é possível admitir que o empregado deixe de receber os salários quando se encontra em momento de fragilidade em sua saúde, sendo o papel da empresa zelar para que possa ser readaptado no local de trabalho ou mantido em benefício previdenciário. O descaso do empregador não impede que o empregado receba os valores de salários devidos desde a alta previdenciária, ainda que a ação trabalhista não tenha sido ajuizada de imediato, já que decorre de sua inércia

> em recepcionar o trabalhador, o fato de ele ter reiterados pedidos de auxílio previdenciário antes de vir a juízo pretender a reintegração ao trabalho. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 187 do Código Civil e provido. (TST, RR - 1557-64.2010.5.03.0098, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/06/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/06/2013).

Assim, em relação ao período solicitado na peça inicial, qual seja, de março a novembro de 2014, a reclamada não se desincumbiu do ônus de comprovar o pagamento dos salários nos meses de abril, maio, setembro, outubro e novembro de 2014.

Quanto aos meses de setembro e outubro de 2014 destaco que, em razão da reclamante encontrar-se em gozo de licença maternidade, faz jus à sua remuneração integral, sendo do empregador a responsabilidade legal pelo pagamento do benefício para posterior compensação junto ao órgão previdenciário, nos termos do art. 72, §1º da Lei nº 8.213/91.

Em relação ao mês de novembro de 2014, verifico na folha de ponto de ID 85da62c que a reclamante laborou normalmente.

Pelo exposto, correta a r. sentença que condenou a reclamada ao pagamento dos salários dos meses de abril, maio, setembro, outubro e novembro de 2014, pelo que excluo da condenação os salários dos meses de junho, julho e agosto de 2014.

MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT

O Juízo *a quo* deferiu a multa do art. 477 da CLT, sob o fundamento de que as verbas rescisórias foram pagas fora do prazo legal.

Analiso.

Consta no TRCT (ID d4d98c2) que a reclamante foi pré-avisada de sua dispensa em 05/01/2016, com registro de redução de 7 (sete) dias ao final, o que significa dizer que o contrato de trabalho encerraria no dia 09/02/2016. Ocorre que, no ID 37e7c86, está claro que o pagamento das verbas rescisórias ocorreu somente em 19/02/2016, quando deveria ocorrer até o dia 10/02/2016, por se tratar de aviso prévio trabalhado, à luz do art. 477, § 6º, alínea "a", da CLT.

Nada a reformar.

FGTS + 40%

O Juízo de primeiro grau deferiu o FGTS + 40% por entender que a reclamada não comprovou a integralidade dos depósitos.

Examino.

O conjunto probatório revela que a reclamada comprovou o pagamento da multa de 40% do FGTS (ID 9fec528). Contudo, no Extrato de Conta Vinculada para Fins Rescisórios (ID d87e4cc) fica evidente que não houve o recolhimento dos meses de 04/2014, 05/2014, 06/2014, 07/2017 e 01/2016.

Dessa forma, correta a r. sentença que condenou a reclamada ao pagamento de tais parcelas, pelo que, nego provimento ao apelo no tópico.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Pugna a reclamada pela reforma da r. sentença para que sejam excluídos da condenação os honorários advocatícios.

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.

Neste mesmo sentido é a Súmula nº 26 do TRT da 8ª Região, que assim dispõe:

> ***HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS****. São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em súmula do Tribunal Superior do Trabalho" (Aprovada por meio da Resolução Nº 015/2015, em sessão do dia 9 de março de 2015).*

Ante o exposto, reformo a r. sentença neste particular para excluir da condenação a parcela de honorários advocatícios.

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. <u>CONCLUSÃO</u>

Ante o exposto, conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade; e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reformar parcialmente a r. sentença para excluir da condenação os salários dos meses de junho, julho e agosto de 2014 e os honorários advocatícios, mantida a r. Sentença em seus demais termos, tudo conforme os fundamentos. Considero prequestionada a matéria discutida no recurso, para os efeitos previstos na Súmula nº 297 do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118 do C. TST. Custas pela reclamada no valor de R$70,00, calculadas sobre o valor da condenação que ora arbitro em R$3.500,00.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO E DAS CONTRARRAZÕES PORQUE PREENCHIDOS

OS PRESSUPOSTOS LEGAIS DE ADMISSIBILIDADE; E, NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA EXCLUIR DA CONDENAÇÃO OS SALÁRIOS DOS MESES DE JUNHO, JULHO E AGOSTO DE 2014 E OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, MANTIDA A R. SENTENÇA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS. CONSIDERAR PREQUESTIONADA A MATÉRIA DISCUTIDA NO RECURSO, PARA OS EFEITOS PREVISTOS NA SÚMULA Nº 297 DO C. TST E DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 118 DO C. TST. CUSTAS PELA RECLAMADA NO VALOR DE R$70,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO QUE ORA ARBITRO EM R$3.500,00.

Sala de Sessões da Quarta Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de junho de 2017 (Publicado em 30/06/2017)

MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

---

[1] No site: http://pt.wikipedia.org/wiki/Solidarismo, acesso em 12/04/2010.

[2] No site: http://pt.shvoong.com/law-and-politics/1768681-função-social-da-empresa/, acesso em 12/04/2010.

****

INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO *DE COMUM ACORDO*.

PROCESSO TRT 8ª/PLENO/DC 0010197-11.2016.5.08.0000
RELATOR: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

DEMANDANTE: **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO DO MUNICÍPIO DE CASTANHAL - SINTCOMC**
Dr. Mauro Augusto Rios Brito

DEMANDADO: **SINDICATO DAS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE SUPERMERCADOS E AUTO-SERVIÇOS DO ESTADO DO PARÁ**
Drª Camila Vasconcelos de Oliveira

INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO *DE COMUM ACORDO*. - Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV. da Constituição de 1988), considera-se

inconstitucional a dicção *de comum acordo*, inserta, pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental.

1. RELATÓRIO

Suscitei incidente de declaração de inconstitucionalidade da dicção *de comum acordo*, constante do § 2º do art. 114 da Constituição de 1988, em sessão da E. Seção Especializada I, de 27 de abril de 2017, e, acolhido, submeto ao E. Tribunal Pleno a providência, passando, a seguir, a expor minhas razões.

2. FUNDAMENTAÇÃO

Inconstitucionalidade da Constituição

Inicialmente, devo deixar elucidada a possibilidade completamente pertinente de o E. Tribunal Regional, em sua composição plenária, apreciar incidente de declaração de inconstitucionalidade, e, se entender pertinente, declará-la com efeito *incidenter tantum*, encontrando fundamento na cláusula de reserva de plenário, do art. 97 da Constituição de 1988.

De outro lado, buscando amparo na moderna doutrina alemã, a partir do princípio da hierarquia estática, entendo que é perfeitamente admissível a possibilidade de conflito entre duas normas constitucionais (uma original e outra derivada). Em apertada síntese, recorrendo à obra de Otto Bachof (refiro-me a *Normas constitucionais inconstitucionais?*. Trad. José Manuel M. Cardoso da Costa. São Paulo: Almedina, 2009, p. 52), entendo que é possível proclamar a inconstitucionalidade da própria Constituição, deixando prevalecer a norma originária, seja porque não foram observadas as normas processuais para a mudança tencionada, seja porque objetivando alterar preceitos *imodificáveis*, como escrevi no meu *Curso de direito do trabalho* (3ª ed., São Paulo: LTr, 2017, p, 184), considerando que cláusulas pétreas que não podem ser contrariadas.

Diante deste aspecto, entendo possuir o E. Tribunal Pleno competência bastante para a declaração necessária, de efeito *incidenter tantum*, com fundamento no art. 97 da Constituição da República.

A Inconstitucionalidade pretendida

O que se pretende é impedir que se negue o acesso à Justiça daqueles que querem demandar mediante ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica.

Com efeito, é impossível não reconhecer que a mudança operada pela Emenda Constitucional n. 45, de 8.12.2004, violou cláusula pétrea, constante do art. 5º, n. XXXV, da Constituição, que garante a todos acesso à justiça, exigindo o de comum acordo para esse desiderato.

Em meu *Curso de direito do trabalho* citado acima (pp. 468- 469), escrevi a respeito, destacando:

> *A EC n. 45/2004 promoveu mudança altamente danosa para a sobrevivência do poder normativo da Justiça do Trabalho. Consoante*

a nova redação do § 2º do art. 114 da Constituição, o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser ajuizado se, esgotada a negociação coletiva direta e recusando-se as partes à arbitragem, procurarem elas, de comum acordo, a Justiça do Trabalho. A hipótese do acordo para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica é, então, praticamente nenhuma.

Afinal, haverá uma decisão da Justiça do Trabalho que contrariará os interesses das partes, sobretudo do patronato, porquanto geralmente fixa-se reajuste salarial ou criam-se benefícios para os trabalhadores, que significam ônus para a outra parte. O de comum acordo inviabilizará esse tipo de dissídio.

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 (Curso de direito sindical. São Paulo: LTr, 1998. p. 58).

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 induvidosa: 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.

No caso presente, ao exame dos autos que, acolhendo minha proposta, a E. Seção Especializada I houve por bem encaminhar a este Tribunal Pleno, constato a imperiosa necessidade de se declarar a inconstitucionalidade incidental da dicção de comum acordo, constante do § 2º do art. 114 da Constituição.

Deve recordar que, até o momento, o Excelso Pretório não decidiu nada a respeito da ADIn 3.423-DF (Rel.: Min. Gilmar Mendes), que cuida desse tema, entendendo pela necessidade de não se negar a jurisdição e o acesso à justiça a todos os brasileiros, e verificando que pode ser declarada, com efeito *incidenter tantum*, a inconstitucionalidade de dispositivo constitucional inserido no Texto Magno mediante providencia do constituinte derivado, afrontando o inciso XXXV do art. 5º constitucional, que é clausula pétrea.

ANTE O EXPOSTO, suscito e acolho a inconstitucionalidade ***incidenter tantum*** da dicção ***de comum acordo***, do § 2º do art. 114 da Constituição de 1988, propondo que seja sumulada conforme segue, aplicando-se, por analogia, o art. 248 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho: **INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO *DE COMUM ACORDO*. - Por violar cláusula pétrea (art. 5º, XXXV. da Constituição de 1988), considera-se inconstitucional a dicção *de comum acordo*, inserta, pelo constituinte derivado, no § 2º do art. 114 do Texto Fundamental**, conforme a fundamentação.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DO EGRÉGIO TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, POR MAIORIA DE VOTOS, REJEITAR A PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DESTE EGRÉGIO TRIBUNAL PARA APRECIAR INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA, VENCIDOS OS EXCELENTÍSSIMOS DESEMBARGADORES PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, WALTER ROBERTO PARO, GRAZIELA LEITE COLARES, LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO E MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO; VENCIDO, AINDA, O EXCELENTÍSSIMO DESEMBARGADOR VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, QUE CONSIDERA A DISCUSSÃO DA MATÉRIA DESNECESSÁRIA, POR SER TÍPICA DA ARBITRAGEM; NO MÉRITO, POR MAIORIA ABSOLUTA DE VOTOS, VENCIDOS OS EXCELENTÍSSIMOS DESEMBARGADORES WALTER ROBERTO PARO, ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, PASTORA DO SOCORRO TEIXEIRA LEAL, ALDA MARIA DE PINHO COUTO, GRAZIELA LEITE COLARES, MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA, MÁRIO LEITE SOARES, LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO, MARY ANNE ACATAUASSÚ CAMELIER MEDRADO E MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, DECLARAR A INCONSTITUCIONALIDADE DA EXPRESSÃO "*DE COMUM ACORDO*" CONSTANTE NO ARTIGO 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. E, EM OBSERVÂNCIA AO ART. 248, DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, APLICADO POR ANALOGIA, EDITAR A SEGUINTE SÚMULA: "*INCONSTITUCIONALIDADE DA CONSTITUIÇÃO. RESPEITO À CLÁUSULA PÉTREA. DICÇÃO DE COMUM ACORDO. POR VIOLAR CLÁUSULA PÉTREA (ART. 5º, XXXV. DA CONSTITUIÇÃO DE 1988), CONSIDERA-SE INCONSTITUCIONAL A DICÇÃO DE COMUM ACORDO, INSERTA, PELO CONSTITUINTE DERIVADO, NO § 2º DO ART. 114 DO TEXTO FUNDAMENTAL*", CONFORME A FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões do Egrégio Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 04 de setembro de 2017. (Publicado em 18/09/2017)

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Desembargador Relator.

****

INVALIDADE DE AUTOS DE INFRAÇÃO. INOBSERVÂNCIA AO DISPOSTO NO ART. 627, ALÍNEA "B", DA CLT - DUPLA VISITA

ACÓRDÃO TRT/ 3ª T./RO 0001777-69.2016.5.08.0015
PROLATOR: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO

RECORRENTE: **CONSAN ENGENHARIA LTDA**
Advogado: Antonio Candido Barra Monteiro de Britto

RECORRIDO: **UNIÃO**
Procurador: Rubens Damasceno Farias

***CUSTOS LEGIS*:** **MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO**

INVALIDADE DE AUTOS DE INFRAÇÃO. INOBSERVÂNCIA AO DISPOSTO NO ART. 627, ALÍNEA "B", DA CLT - DUPLA VISITA. I - O critério da dupla visita é um meio eficaz e pertinente na obtenção dos fins da Administração na defesa do interesse público, e a adoção imediata de sanções seria justificável na hipótese de o particular agir dolosamente em afronta à Lei, o que não é o caso dos autos. II - A hipótese enquadra-se ao que prevê o art. 627, "b", da CLT e art. 23, II, do Dec. 4552/2002, pelo que a inobservância quanto ao critério da dupla visita tornam insubsistentes os autos de infração lavrados contra a empresa recorrente. Recurso Provido.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 18ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima indicadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço do recurso, pois preenchidos os pressupostos recursais, ID. 9be23db - Pág. 1.

MÉRITO

DECLARAÇÃO DE NULIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO

A reclamada impugna a improcedência da declaração de nulidade dos autos de infração decorrentes n° 016264681, 016264703, 016264746, 021197091, 021197105, 025212931, 025218531, 025218581, 025218590 e 025218603.

Alega:

1) a alínea "b" do art. 627 da CLT, estabelece a necessidade de dupla visita por ocasião das inspeções do trabalho, em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou locais de trabalho.

A disposição celetista é reiterada pelo legislador no art. 23, inc. II e §3º, do Decreto n° 4.552/2002.

2) a Convenção no 81 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, no art. 3º, item 1, alínea "a", ESTABELECE que o sistema de inspeção trabalho estará encarregado de zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, estando, igualmente, o sistema de fiscalização encarregado de "facilitar informação técnica e assessorar os empregadores e os trabalhadores sobre a maneira mais efetiva de cumprir as disposições legais.

3) o art. 18, inc. II, do Decreto no 4.552/2002 (RIT), dispõe competir aos Auditores Fiscais do Trabalho ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, destacando o inc. X, competir a fiscalização notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades e adoção de medidas que eliminem os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, nas instalações ou métodos de trabalho.

4) No caso concreto, a empresa Recorrente foi autuada sob o espeque de descumprimento das disposições trabalhistas referidas nos respectivos autos de infração.

Ora, se assim estaria ocorrendo, cumpria ao Grupo Móvel de Auditoria de Condições de Trabalho em Obras de Infraestrutura orientar a empresa a regularizar a situação, assim concedendo prazo para a mesma ajustar-se aquilo que a fiscalização afirmava estar sendo descumprido, como previsto no art. 627, b, da CLT e art. 23, II do RIT, justamente para afastar as anomalias então verificadas e zelar pelas disposições legais.

Entretanto, na hipótese daquela autuação, os Auditores Fiscais do Trabalho integrantes do Grupo Móvel de Auditoria de Condições de Trabalho em Obras de Infraestrutura, dirigiram-se ao local da obra de construção da ponte de concreto no Rio Curuá, situada no Rodovia PA 254, Município de Alenquer e, ali estando no dia 4/4/2013, pela primeira e única vez, não fixaram prazo para a visita seguinte, mas, apenas e tão somente, entregaram a NAD (ID.1b9451a) para apresentação de documentos, no prazo de 5 (cinco) dias e, logo em seguida, no dia 11/04/2013, na cidade de Santarém, lavraram os autos de infração nº 016264681, 016264703, 016264746, 021197091, 021197105, 025212931, 025218531, 025218581, 025218590 e 025218603.

Assim exposta a tese jurídica recursal, devidamente abrigada na prova dos autos, concernente a nulidade insanável das autuações fiscais decorrente da injustificável preterição da dupla visita e do inescusável dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas a inspeção do trabalho e consequente não aplicação de tudo quanto previsto no art. 627, alínea b, da CLT e arts. 18, II e X, e 23, inc. II, do Decreto nº 4.552/2002, bem assim aquelas disposições encartadas nos arts. 3º, I, a, 13 e 17 da Convenção nº 81 da OIT, e ainda, os arts. 5º, inc. LIV, e 37 da Constituição Federal, requerendo-se a expressa manifestação desta Egrégia Corte acerca da violação dos referidos dispositivos, a fim de que a matéria fique devidamente enfrentada,

analisada e discutida, como garantido pelo art. 11 do CPC e art. 93, IX, da Carta da República e previsões da súmula 297-TST.

5) as autuações fiscais foram, de forma injustificável, entregue a empregado/carpinteiro que não tem poderes de representação da empresa assim frustrando a legalidade, o devido processo legal e ampla defesa decorrente da não aplicação de tudo quanto previsto no art. 23 do Decreto nº 4.553/2002 (RIT), bem assim aquelas disposições encartadas nos arts. 2º, par. único, I, IV, VIII, 3º, I, 38, §2º, da Lei nº 9.784/99, e ainda, no art. 628, §2º, da CLT e arts. 5º, LIV E LV, E 37, da Constituição Federal, requerendo-se a expressa manifestação desta Egrégia Corte acerca da violação dos referidos dispositivos, a fim de que a matéria fique devidamente enfrentada, analisada e discutida, como garantido pelo art. 11 do CPC e art. 93, IX, da Carta da República e previsões da Súmula 297-TST.

Delimitada a controvérsia a partir da tese recursal, entendo que tem razão a recorrente.

No caso, enfatizo a aplicabilidade do disposto no art. 627, alíneas "a" e "b", da CLT, ou seja, quando for caso de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos, essencial se faz que a primeira visita tenha caráter pedagógico.

Vale dizer que o objetivo primordial do auditor do trabalho é a de fazer ser observada as normas de proteção e de segurança do trabalho, e, de forma secundária, aplicar as penalidades por descumprimento, quando se tratar de primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, inaugurados ou empreendidos recentemente.

O Auditor Fiscal deve observar o artigo 627 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Portaria Ministerial n. 3.158/71, artigo 4º, anexo I, item 3, que dispõem que deverá ser observado o critério da "dupla visita" antes da lavratura da multa administrativa.

Além desta Portaria no. 3.158/71, outra norma de importância relevante que estabelece a sistemática da dupla visita é a dicção do art. 23, II, do Decreto n. 4.552/2002:

> Art. 23. **Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho** e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, **e observarão o critério da dupla visita, nos seguintes casos**:
> (...)
> **II - quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos** ou **locais de trabalho**, recentemente inaugurados ou empreendidos;

Resumidamente e de forma direta, pode-se dizer que o apontado critério da dupla visita deverá ser sempre observado nos seguintes casos, desde que não se trate de infração concernente à ausência de registro em CTPS, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização:

a) nos casos de legislação nova, não importando o porte da empresa, pois o art. 627 da CLT não distingue;

b) na primeira inspeção de locais de trabalho recentemente inaugurados, também não importando o porte da empresa, pelas razões expostas na letra anterior;

c) sempre quando o empregador tiver até 10 (dez) empregados, conforme dispõe o art. 6º, § 3º, da Lei n. 7.855/89; d) sempre quando o empregador for microempresa ou empresa de pequeno porte, conforme o art. 2º da Lei n. 9.841/99 e, atualmente, art. 1º, I e II, do Decreto n. 5.028/2004, I e II, do Decreto n. 5.028/2004.

Logo, seguindo a exegese dos dispositivos legais citados, o procedimento a ser adotado não é o de visita única seguida de autuação, mas sim de dupla visita. A primeira para instruir o empregador sobre o que fazer para sanar eventual irregularidade, e a segunda para verificar se as medidas cabíveis foram adotadas. Caso contrário, aí sim, o auto de infração poderá ser lavrado.

No caso, considerando que se tratava de primeira visita à obra de infraestrutura, competia aos auditores o dever de atuarem conforme a legislação vigente, contudo não foi o que aconteceu, pois consoante o contido no aparato probatório coligido à tramitação (Id n. 1b9451a em diante), o Grupo Móvel de Auditória de Condições de Trabalho em Obras de Infraestrutura, apenas adotou uma única visita, e, na sequência, promoveu as autuações contidas nos autos de infração discutidos.

A Constituição Federal não conformou um Estado hostil ao empreendedorismo, ao contrário, estabeleceu como fundamento no art. 1º, IV da CF/88, "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" e apregoando no art. 170, que "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".

Entendo que a hipótese enquadra-se ao que prevê o art. 627, b, da CLT e art. 23, II, do Dec. 4552/2002, pelo que a inobservância quanto ao critério da dupla visita tornam insubsistentes os autos de infração lavrados contra a recorrente, pois embora se tratem de atos administrativos que gozam de presunção de legitimidade e veracidade, eles padecem de vícios diante da constatação patente de irregularidade nas condutas dos agentes de fiscalização quanto ao critério da dupla visita.

O presente julgado observa o contido na legislação vigente, pelo que entendo que não restaram vulnerados quaisquer dos dispositivos evidenciados pela recorrida, seja na seara constitucional ou ordinária, os quais deixo desde já prequestionados, como é o caso dos arts. 6°, 21, XXIV, da CF/88; art. 626, parágrafo único, 628, caput, 629, § 1º, da CLT, art. 11, I, da Lei n. 10.593/2002.

Deste modo, reformo a r. sentença recorrida, para determinar a anulação dos autos de infração n° 016264681, 016264703, 016264746, 021197091, 021197105, 025212931, 025218531, 025218581, 025218590 e 025218603, objeto da presente ação, o que torna a procedente *in totum* a presente ação.

Recurso provido.

RESSARCIMENTO DE CUSTAS PROCESSUAIS

O possível ressarcimento das custas cobradas por parte da União, em razão da reforma da decisão, deve ser discutido por meio de procedimento administrativo ou ação própria.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - UNIÃO

Resta prejudicada a análise alusiva à condenação da parte autora quanto ao pagamento de honorários advocatícios, consoante formulado pela recorrida em sede de contrarrazões, tendo em vista o ora decidido.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - PARTE AUTORA

Defiro o arbitramento de honorários advocatícios em favor da parte autora, com base no disposto na Súmula n. 219, IV do C. TST, na ordem de 15% sobre o valor da causa, tendo em vista os critérios dispostos no art. 85, § 3°, I, do CPC.

PREQUESTIONAMENTO

Por fim, considero prequestionadas todas as matérias e questões jurídicas invocadas, inclusive os dispositivos constitucionais e legais aduzidos, para efeito da Súmula nº 297 do C. TST, ressaltando, ainda, que é inexigível o prequestionamento quando a violação indicada houver nascido na própria decisão recorrida, conforme consubstanciado na OJ da SDI-1 nº 119 do C. TST. Ainda, alerto as partes de que a insistência em forçar a rediscussão da matéria em sede de embargos de declaração, sem que estejam configuradas as hipóteses do art. 897-A da CLT, implicará na condenação em litigância de má-fé.

3. CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, VENCIDA A EXCELENTÍSSIMA DESEMBARGADORA FRANCISCA OLIVEIRA FORMIGOSA, EM DAR-LHE PROVIMENTO PARA DECLARAR A NULIDADE DOS AUTOS DE INFRAÇÃO OBJETO DESTA AÇÃO, BEM COMO CONDENAR A RECORRIDA NO PAGAMENTO DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NA ORDEM DE 15% SOBRE O VALOR DA CAUSA. CUSTAS COMO NO PRIMEIRO GRAU, DEVIDAS PELA RECORRIDA, DAS QUAIS É ISENTA NA FORMA DA LEI. CONSIDERAR PREQUESTIONADAS TODAS AS MATÉRIAS VENTILADAS PELAS PARTES. TUDO CONFORME FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de setembro de 2017. (Publicado em 22/09/2017)

Des. LUIS J. J. RIBEIRO - Prolator.

****

JUSTA CAUSA. LICITAÇÃO. PESQUISA DE ESTIMATIVA DE PREÇOS. DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS. NÃO CONFIGURAÇÃO.

PROCESSO 1ª T/ED/RO RO 0000702-59.2015.5.08.0005
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTE: **GEORGE PAULO DE JESUS COSTA**
Dr. Marcelo Gustavo Coelho da Costa

RECORRIDO: **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**
Dr. João Beserra de O. Nascimento Junior

Ementa

JUSTA CAUSA. LICITAÇÃO. PESQUISA DE ESTIMATIVA DE PREÇOS. DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÕES PRIVILEGIADAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. O reclamante foi submetido a procedimento administrativo disciplinar, tendo a Comissão responsável concluído pela despedida por justa causa ao fundamento de que divulgou informações privilegiadas a uma das empresas, violando o princípio da isonomia e sigilo das propostas. No entanto, o ato ao qual a Comissão se refere é de pesquisa de estimativa de preços quanto ao objeto da futura licitação. Para a doutrina, as empresas não tem qualquer obrigação de responder às pesquisas de preço, não se vinculam ao orçamento fornecido e nem sempre as empresas que apresentam os orçamentos serão as mesmas a participar da licitação, até porque possível participante não fornecerá previamente um orçamento real, permitindo aos concorrentes avaliarem sua proposta que somente será conhecida quando e se participarem do procedimento licitatório. Todo e qualquer licitante pode ter acesso aos atos do procedimento licitatório, inclusive os da fase interna, de preparação para a licitação propriamente dita, tal como à pesquisa de preços do mercado. A conduta do reclamante está longe de implicar em justa causa, uma vez que, conforme fundamentado, não se pode falar em sigilo de informações no que toca à pesquisa de preços, inclusa na fase preparatória da realização

do certame. Por conseguinte, não há se falar em ato de improbidade, indisciplina, insubordinação ou de repasse de informações privilegiadas de modo a configurar justa causa ao reclamante. Recurso provido. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE. CONFIGURAÇÃO.** A conduta da empresa, em despedir o empregado por justa causa, sem que ficassem configurados fatos para tanto, violou direitos da personalidade do autor. Por consequência, impõe-se a obrigação de indenizar o dano.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário, oriundos da 5ª Vara do Trabalho de Belém/PA, em que são partes, as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Mérito

O reclamante não se conforma com a decisão que julgou improcedente, dentre outros, seu pedido quanto à invalidação de sua despedida por justa causa.

Na hipótese, a ECT recebeu denúncia em março/2013, pelo sistema Fale Conosco, sobre suposta irregularidades ocorridas no Pregão Eletrônico 94/2012. Concluiu a ECT pela existência de falhas no projeto básico que culminou com a anulação desse processo licitatório (ID bdbc50d).

A reclamada (ECT) em virtude de indícios de irregularidades funcionais, instaurou sindicância para apuração da responsabilidade funcional dos empregados envolvidos e o reclamante não estava dentre estes.

Ocorre que a Comissão solicitou cópia das caixas postais de alguns empregados e, dentre estes, cópias das mensagens da caixa postal do reclamante.

A partir da análise da caixa postal a Comissão concluiu que as mensagens repercutiram na esfera disciplinar do autor.

O reclamante, foi o responsável pela elaboração do "primeiro" Quadro de Estimativa de Preços (QEP)a compor o Pregão Eletrônico 94/2012 ("primeiro" porque posteriormente foi substituído por outro QEP elaborado por outro empregado). Ocorre que, em razão de ajustes propostos, o prazo de validade dos orçamentos perderam a validade e tinham que ser revalidados, ocasião em que o reclamante solicitou às empresas que confirmassem os orçamentos anteriores. Para uma dessas empresas, a Comissão afirmou que o autor forneceu informações privilegiadas, quais sejam, mencionou os orçamentos apresentados pelas demais.

Concluiu a Comissão que esse comportamento implicou em violação ao sigilo do certame e ao princípio da igualdade e decidiu pela despedida por justa causa do reclamante.

Na petição inicial, relatou o reclamante que foi admitido pela reclamada em 17/12/1991 como técnico dos Correios (programador de computador), tendo sido despedido por justa causa em 30/01/2015.

Sustenta que a instauração do PAD e a despedida violaram o devido processo legal, destacando não ter praticado qualquer ato capaz de ensejar a justa causa, tendo apenas cumprido ordens dos superiores.

Assevera que os "e-mails" enviados às empresas provam seu esforço em cumprir com as determinações superiores não havendo se falar em violação ao "segredo de empresa".

Salienta que o PAD ao qual foi submetido refletiu em sua saúde física e mental tendo desenvolvido quadro depressivo, alegando que é portador de "episódio depressivo grave com sintomas psicóticos".

A ECT se defende afirmando que foi instaurado sindicância a partir de denúncia anônima por meio do sistema "Fale Conosco" para apurar suposta irregularidade no procedimento licitatório nº 94/2012.

Explica que durante as tratativas para a publicação do Pregão Eletrônico 94/2012 o reclamante recebeu propostas econômicas de empresas que foram utilizadas para compor o chamado "Quadro de Estimativas de Preços", mas houve no decorrer do processo, necessidade de validar junto às empresas os valores anteriormente apresentados.

Prossegue o relato acrescentando que quando da validação dessas propostas, o reclamante encaminhou para uma das empresas as propostas orçamentárias das demais, violando o princípio da isonomia e o caráter competitivo do certame.

Assevera que a Comissão instaurada para apuração e investigação dos fatos concluíram pela sua despedida por justa causa.

Ao depor, declarou o reclamante que mandou um e-mail corporativo para a empresa STOQUE, encaminhando relação dos demais participantes e valores apresentados por cada um e que essa relação não foi enviada para os demais participantes e apenas depois de 19 meses foi chamando para uma auditoria sobre a conduta e procedimento realizados, ressaltando que foi esse o fato que ensejou a despedida por justa causa. Explicou que no pregão 94/2012, sua função era proceder a pesquisa de mercado e essa pesquisa foi anulada após ter saído da gerência.

Disse o preposto, por sua vez, que durante o ano de 2012 ocorreram tratativas para um pregão eletrônico visando a contratação de uma empresa para impressão, pois o contrato vigente venceria em agosto de 2012, tendo o reclamante, em abril de 2012, encaminhado o termo de pesquisa de mercado para algumas empresas.

Explicou que alguns ajustes foram feitos no projeto base, e houve a necessidade de revalidar as propostas da pesquisa de mercado, pois a validade inicial era de 90 dias, prazo que já havia expirado.

Prosseguiu com as declarações afirmando que nessa época o reclamante era o Gerente do Centro de Logística Integrada e o processo retornou para ele a fim de realizar os ajustes e validação das propostas.

Acrescentou que no dia 05/11/2012 o reclamante encaminhou os "e-mails" para as empresas que tinham enviado propostas anteriormente solicitando a validação, tendo no dia 09/11/2012 reiterado essa mensagem para a empresa STOQUE (empresa que não respondeu a solicitação), para que confirmasse a proposta anterior, explicando que essa nova validação era necessária porque a Comissão de Licitação precisava revalidar todas as propostas anteriores a fim de prosseguir com a licitação.

Aduziu que o reclamante mandou para a empresa Stoque uma planilha com o nome de todas as empresas e o valor das propostas e ainda dizia que a retificação do valor da proposta não impediria a sua conquista no certame.

Destacou que em 30/11/2012 o reclamante foi dispensado de suas funções, mas desconhece o motivo da despedida.

Relatou que o pregão ocorreu em janeiro de 2013 e a empresa STOQUE foi a vencedora do certame, após as duas primeiras empresas serem desclassificadas e que este pregão acabou sendo anulado porque o setor jurídico entendeu que o projeto base estava viciado.

Acrescentou que em abril de 2013 a reclamada recebeu uma denúncia, pelo sistema "FALE CONOSCO", informando irregularidade no pregão e a denúncia foi encaminhada para o departamento de controle disciplinar, em Brasília e por conta disso foi aberto um processo para investigar o caso e, em agosto de 2013, foi aberta a sindicância e foram pedidos "backup" de "e-mails" de alguns empregados, incluindo o do reclamante, ressaltando que ao se fazer a varredura na caixa de "e-mail" ficou constatada a divulgação de fase interna da licitação pelo reclamante a uma determinada empresa (STOQUE).

Salientou que a comissão julgou o caso e decidiu pela justa causa, do reclamante e de mais 2 empregados, ocorrida em 22/01/2015.

Declarou ainda que o termo de pesquisa de mercado e quadro de estimativa de preço são procedimentos anteriores ao pregão, porque constituem procedimentos internos e não há obrigatoriedade das empresas que participam da pesquisa também participarem do pregão e que o pregão é público a partir do momento que é divulgado no "site".

O Juízo de origem julgou improcedente os pedidos aos seguintes fundamentos:

> (...)
> Diante do exposto, dou plena validade ao processo administrativo que concluiu pela dispensa do reclamante por justa causa.
> Da mesma forma, entendo que as condutas comprovadas neste processo são suficientemente graves para a quebra de fidúcia que deve guardar a relação entre o empregado e o empregador. Afinal, o reclamante se utilizou de informações privilegiadas para repassar a um terceiro, causando prejuízos ao processo licitatório e, consequentemente, potencializando que o empregador tenha perdas financeiras (improbidade).

> Além disso, houve violação às regras da reclamada, hipótese que também se subsume à indisciplina, que foi um dos fundamentos da dispensa do reclamante.
> (...)
> Os elementos dos autos demonstram que a dispensa é até proporcional à gravidade das faltas cometidas pelo obreiro, bem como é imediata. Isto porque a reclamada iniciou procedimento de apuração em 2013, após tomar conhecimento dos fatos, através do "Fale Conosco".
> (...)
> Diante de todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos de reintegração do reclamante, incluindo o pagamento dos salários referentes ao período de afastamento, bem como reflexos em 13º, férias + 1/3, FGTS, bem como de manutenção do plano de saúde corporativo para o obreiro e sua genitora, em razão da validade da dispensa por justa causa.

Nas razões do recurso ordinário o reclamante renova as alegações apresentadas na inicial. Em síntese, argumenta que não há se se falar em ato de improbidade ou de vazamento de informação sigilosa, eis que a reclamada sabia de todos os atos praticados, pois todos as informações trafegavam por meio de "email" corporativo com acesso livre pela recorrida, restando assim ausente o justo motivo para a aplicação da penalidade de justa causa, bem como que não praticou ato de indisciplina ou insubordinação.

A justa causa é a penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, uma vez que poderá macular sua vida profissional. Por tal motivo, devem ser cuidadosamente examinados os fatos que a justifiquem, para que não se incorra em erro e consequentes prejuízos ao trabalhador.

É imperioso para o seu reconhecimento que seja clara e induvidosa, sendo do empregador o ônus de provar a presença de uma das hipóteses taxativas do art. 482 da CLT.

A reclamada despediu o reclamante por justa causa, afirmando a prática de ato de improbidade, indisciplina/insubordinação e violação de segredo da empresa.

No procedimento disciplinar instaurado em face do reclamante, a Comissão responsável apurou que este ao buscar a validação dos valores apresentados pelas empresas (cotação de preços) para elaborar o Quadro de Estimativa de Preços, encaminhou a uma delas (Stoque), informações quanto às cotações das demais empresas afirmando, inclusive, que a estimativa feita era inferior as apresentadas pelas outras, concluindo que tal conduta violou o sigilo do certame em questão e a igualdade entre os licitantes, na medida em que houve favoritismo de uma das empresas, além de também violar diversos dispositivos do regulamento da empresa (MANPES, Modulo 46, Subitens 2.1 (DEVERES) e 3.1 (PROIBIÇÕES))(Id 8ª70815).

O reclamante prestou dois Termos de Declaração (Ids 391e5a1 e 7be2f34). No primeiro disse o seguinte: que na época da elaboração do pregão 94/12 exerceu a

função de Gerente até 30/11/2012 e encaminhou termo de pesquisa de mercado para 11 empresas, tendo três empresas respondido, ressaltando que quando as empresas consultadas eram informadas de que a contratação seria por período emergencial (4 meses) respondiam não ter interesse em participar do certame em virtude do curto período de tempo do contrato. Narrou, ainda, que apenas reunia as propostas recebidas e as encaminhava ao GERARD que prosseguia com o procedimento licitatório.

No segundo termo afirmou que o projeto básico elaborado por ele estava anexo ao TMP-01/2012, não tendo sido o mesmo publicado no Pregão 94/2012.

O Relatório Final da Sindicância concluiu que o reclamante repassou informações privilegiadas à empresa Stoque referente à cotação de preços fornecida pelas empresas concorrentes por ocasião da nova pesquisa de mercado para composição do quadro de Estimativa de Preços (QEP) referente ao Pregão eletrônico 94/2012 (ID 3862be4), além de detalhar que a cotação desta foi a mais baixa entre as recebidas e que a retificação da proposta anterior não prejudicaria a conquista do certame, acrescentando que o reclamante adotou condutas contrárias à lisura e ao caráter competitivo do certame, prejudicando o tratamento isonômico entre os participantes. (ID 6ddd11a)

De se ressaltar que o Quadro de Estimativa de Preço (QEP) elaborado pelo reclamante não foi o utilizado no Pregão Eletrônico 94/2012 que foi posteriormente tornado nulo. Nesse sentido os documentos: Quadro de Estimativa de Preços elaborado em 20/11/2012 elaborado pelo reclamante (ID 998f3e6) e Quadro de Estimativa de Preços elaborado em 26/12/2012 pelo empregado Fernando Augusto C. Silva (Id e34b987) e que foi o utilizado no referido Pregão.

Questão a dirimir é se, de fato, foi ou não correto o procedimento adotado pelo reclamante, na fase de pesquisa de preços, em divulgar orçamentos apresentados por algumas das empresas a uma delas e se essa conduta era capaz de gerar a justa causa.

A pesquisa de preço é instrumento fundamental quando envolve contratações públicas, pois a partir dela a Administração Pública poderá contratar de modo a obter a proposta mais vantajosa, uma vez que os preços estimados que farão parte do procedimento licitatório estarão em conformidade com os preços do mercado.

Nesse sentido, os seguintes dispositivos:

Lei 8.666/93 - Art. 7º, § 2º As obras e os serviços somente poderão ser licitados quando: (...); II - existir orçamento detalhado em planilhas que expressem a composição de todos os seus custos unitários; Art. 43, IV - verificação da conformidade de cada proposta com os requisitos do edital e, conforme o caso, com os preços correntes no mercado ou fixados por órgão oficial competente, ou ainda com os constantes do sistema de registro de preços, os quais deverão ser devidamente registrados na ata de julgamento, promovendo-se a desclassificação das propostas desconformes ou incompatíveis;

Na Lei 10.520/02: Art. 3º A fase preparatória do pregão observará o seguinte: (...); III - dos autos do procedimento constarão a justificativa das

definições referidas no inciso I deste artigo e os indispensáveis elementos técnicos sobre os quais estiverem apoiados, bem como o orçamento, elaborado pelo órgão ou entidade promotora da licitação, dos bens ou serviços a serem licitados;

Decreto nº 3.555/00: Art. 8º A fase preparatória do pregão observará as seguintes regras: (...); II - o termo de referência é o documento que deverá conter elementos capazes de propiciar a avaliação do custo pela Administração, diante de orçamento detalhado, considerando os preços praticados no mercado, a definição dos métodos, a estratégia de suprimento e o prazo de execução do contrato; Art. 21 Os atos essenciais do pregão, inclusive os decorrentes de meios eletrônicos, serão documentados ou juntados no respectivo processo, cada qual oportunamente, compreendendo, sem prejuízo de outros, o seguinte: III - planilhas de custo;

No Decreto 5.450/05: Art. 9º Na fase preparatória do pregão, na forma eletrônica, será observado o seguinte: § 2º O termo de referência é o documento que deverá conter elementos capazes de propiciar avaliação do custo pela administração diante de orçamento detalhado, definição dos métodos, estratégia de suprimento, valor estimado em planilhas de acordo com o preço de mercado, cronograma físico-financeiro, se for o caso, critério de aceitação do objeto, deveres do contratado e do contratante, procedimentos de fiscalização e gerenciamento do contrato, prazo de execução e sanções, de forma clara, concisa e objetiva.

Registre-se, ainda que antes da Instrução Normativa nº 5 de 27/06/2014 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que dispõe sobre os procedimentos administrativos básicos para a realização de pesquisa de preços para a aquisição de bens e contratação de serviços em geral (compras Governo Federal) era comum a pesquisa apenas com cotações das empresas que atuavam no mercado em relação ao objeto da contratação, embora a jurisprudência do TCU já apontasse para a necessidade de se realizar pesquisa de preços da maneira mais ampla possível de modo a verificar a compatibilidade das propostas apresentadas com os preços de mercado.

Assim, fato é que antes de ser lançado o edital, deve-se apurar um valor estimado do objeto a ser licitado segundo uma ampla pesquisa de preços que servirão de parâmetro para o exame de cada proposta, o que na prática era realizado com base em pelo menos três orçamentos elaborados por fornecedores.

No caso em questão, solicitou o reclamante a várias empresas (8 exatamente) que lhe enviassem orçamentos para compor o QEP, tendo recebido, inicialmente, resposta de apenas três delas (Id 998f3e6), isso porque, como ele mesmo declarou, as empresas ao tomarem conhecimento de que o contrato era emergencial (4 meses) perdiam o interesse em participar. Ocorre que em virtude da perda de prazo, essas propostas tiveram que ser revalidadas, mas apenas duas delas responderam à confirmação (CSI Service Ltda e Computer Store Ltda). Com o prazo na iminência de vencer e após repetidas solicitações à terceira empresa (Stoque) (Ids 9bdc251), o reclamante em mais uma tentativa solicitou novamente a validação da proposta, realçando que a cotação dela havia sido a de menor valor (Id a356547).

Marinês Restelatto Dotti ensina que:

> Costuma-se dividir o processo licitatório em duas fases: uma fase interna e outra externa. A etapa interna visa a promover

o levantamento das informações necessárias a moldar a solução contratual cabível, entre elas estimar o custo do objeto a ser adquirido. Cumpridas todas as exigências dessa etapa, a Administração Pública poderá concluir pela necessidade de uma licitação ou pelo cabimento de uma contratação direta. A fase ou etapa externa, que se inicia com a publicação do edital ou com a expedição do convite é aquela que irrompe a oportunidade de relacionamento entre a Administração e os que se propõem afluir ao certame.

Conforme se depreende das normas acima transcritas e da orientação do Tribunal de Contas da União, a Administração deve estimar os custos necessários à satisfação das suas necessidades. Mas essa estimativa não pode fazer-se em termos meramente aparentes, de modo a favorecer o mau uso de recursos públicos. A referência à adoção de um orçamento detalhado indica a necessidade de considerar concretamente todos os fatores de formação dos custos do contrato, assim considerados os preços praticados pelo mercado.

(...)

Assim, por segurança e zelo na gestão dos recursos públicos e transparência da atividade administrativa, o órgão licitante deverá demonstrar a origem dos valores do objeto que pretende licitar, consignados no projeto básico ou termo de referência e consubstanciados na pesquisa de preços que lhes deu origem. A estimativa do valor para a contratação deverá guiar-se segundo os valores praticados no mercado, resultante de ampla pesquisa, por meio de:

a) conferência com os preços em contratações recentes;

b) conferência com preços de balcão;

c) conferência no Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais (SIASG), entre outros disponíveis. Entre os mais importantes:

c.1) O Sistema de Registro de Preços (SIREP) atende às consultas dos gestores sobre preços praticados nas licitações realizadas no âmbito do SISG. É uma ferramenta de apoio ao gestor na estimação de preços máximos nos processos de licitação.

c.2) COMPRASNET - é um sistema on-line de acesso a serviços do SIASG, inclusive por meio da internet, no site www.comprasnet.gov.br. Oferece consulta a convites, tomadas de preços e concorrências realizados pela Administração Federal, que pode ser facilmente realizada por qualquer interessado. O Comprasnet oferece, ainda, vários outros serviços e facilidades, como a consulta ao cadastro de fornecedores do Governo, que

> reduzem custos e tornam mais transparentes e competitivas as licitações.
>
> A Portaria nº 4, de 7 de julho de 2005, do Secretário de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, estabelece procedimentos para adesão ao acesso e utilização do SIASG, pelos órgãos e entidades da Administração Pública, não integrantes do SISG, no âmbito da União, estados, Distrito Federal e municípios.

Prossegue a autora, destacando o seguinte:

> Assim, a pesquisa de preços efetivada pela Administração deverá constar no processo licitatório e de contratação direta, a fim de que seja efetivamente exposta ao conhecimento de quaisquer interessados. É um dever de transparência, em prol não apenas dos disputantes, mas de qualquer cidadão. Sua ausência ou a verificação de que é deficiente, não traduzindo os preços praticados pelo mercado, é fator de nulidade do ato administrativo a aprovou e dos que lhe são subseqüentes, retroagindo os efeitos da nulidade para que a Administração proceda a juntada de novos orçamentos, segundo fiel e séria pesquisa de preços que reflitam, verdadeiramente, aqueles praticados pelo mercado.

O Tribunal de Contas da União deliberou a respeito:

> (...) faça constar dos autos dos processos de pregão uma via dos orçamentos estimados em planilha, com os preços unitários resultantes das pesquisas de preços, em cumprimento ao disposto ao art. 3º, inciso III, da Lei nº 10.520, de 17/07/2002, tendo em vista ter sido constatado pela equipe de auditoria que referidas planilhas, quando elaboradas, estavam sendo arquivadas exclusivamente em processos específicos, distintos dos de licitação. (TCU, Acórdão nº 1.512/2006 - Plenário). (A PROMOÇÃO DA AMPLA PESQUISA DE PREÇOS NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS - EFICIENTE GESTÃO DE RECURSOS PÚBLICOS E EFETIVIDADE NO CONTROLE DE DESPESAS, https://www. tce.sc.gov.br%2Ffiles%2Ffile%2Fbiblioteca%2Fa_promocao_da_ampla_pesquisa_de_precos_nas_contratacoes_publicas.doc&usg=AFQjCNGXW_NLCpKLTDrQGF-DOZbFbMtS9A)

Outrossim, é necessário ressaltar que os orçamentos preliminares tendem a ser maiores que àqueles apresentados na licitação, até porque possível participante da licitação não fornecerá previamente um orçamento real, permitindo aos concorrentes conhecerem sua proposta.

Além disso, as empresas não tem qualquer obrigação de responder às pesquisas de preço, não se vinculam ao orçamento fornecido e nem sempre as empresas que apresentam os orçamentos serão as mesmas a participar da licitação.

Com efeito, os participantes apenas fornecem suas verdadeiras propostas quando da abertura da licitação.

Dispõe o artigo 63 da Lei 8.666/93 que é permitido a qualquer licitante o conhecimento dos termos do contrato e do respectivo processo licitatório e, a qualquer interessado, a obtenção de cópia autenticada, mediante o pagamento dos emolumentos devido.

Nesse sentido, todo e qualquer licitante pode ter acesso aos atos do procedimento licitatório, inclusive os da fase interna, de preparação para a licitação propriamente dita, tal como à pesquisa de preços do mercado.

Isabel Calmon no artigo "Princípio do sigilo das propostas, aplicação e seus limites (www.licitacao.com.br%2Fapoio-juridico%2Fartigos%2F41-principio-do-sigilo-das-propostas-aplicacao-e-seus limites.html) explica:

> Contudo, o fato de existir nos autos do processo um orçamento de particular que está participando da licitação não impede que os demais licitantes tenham acesso a ele. O processo é público, sendo acessíveis a todos as informações nele constantes, aí incluídos os orçamentos colhidos na pesquisa de mercado. Ademais, lembre-se que esses orçamentos motivaram a determinação do preço estimado, de modo que o conhecimento do conteúdo deles pelos potenciais interessados se faz necessário para que tenham condições de constatar que o preço indicado pela Administração é adequado.
>
> Não há razão que justifique o sigilo do teor desse orçamento, nem mesmo a alegação do licitante que o forneceu de que os outros participantes teriam conhecimento do seu preço e que, com isso, poderiam elaborar proposta mais vantajosa. O que deve ser esclarecido sobre essa alegação é que o orçamento apresentado quando da pesquisa de mercado não é proposta e, portanto, não vincula o particular que o forneceu, podendo ele cotar na licitação preço diverso. Em razão disso, mesmo que os outros licitantes tenham conhecimento do conteúdo de tal orçamento, isso não garantirá a eles a certeza de que a proposta que será formulada pelo licitante é idêntica ao preço fornecido quando da pesquisa de mercado. Pode-se concluir que os demais licitantes poderão ter conhecimento do orçamento que está nos autos do processo de contratação, ainda que tenha sido fornecido por particular que esteja participando do certame."

Como já acima referido, na ânsia de instruir o procedimento, considerando o término do prazo para validar as propostas e precisando do terceiro orçamento, se utilizou de termos impróprios para uma das empresas, a fim de obter o resultado pretendido (prosseguimento do procedimento com a apresentação da pesquisa).

A conduta do reclamante está longe de implicar em justa causa, uma vez que, conforme fundamentado, não se pode falar em sigilo de informações no que toca à pesquisa de preços, inclusa na fase preparatória da realização do certame, que se encerra com a elaboração e publicação do edital.

Na hipótese, foi a reclamada quem se apegou a formalismos exagerados, aplicando, inclusive, de forma desarrazoada certos princípios (isonomia, violação ao sigilo de propostas) inadequado à fase preparatória, sem sopesar com outros princípios, tal como, o da publicidade, esse sim indispensável para a transparência desta fase.

Assim é que não há se falar, pelo menos, em relação ao reclamante, de ato de improbidade, indisciplina, insubordinação ou de repasse de informações privilegiadas de modo a configurar justa causa.

Por todo o exposto, se pode concluir que o reclamante não praticou qualquer ato de improbidade, indisciplina/insubordinação e violação de segredo da empresa.

Por conseguinte, declara-se a nulidade despedida do reclamante, devendo este ser reintegrado ao emprego, no mesmo cargo antes ocupado, condenando-se a reclamada a pagar-lhe os salários e demais vantagens que faria jus se não houvesse sido despedido, em parcelas vencidas e vincendas, até a efetiva reintegração, com reflexos em férias + 1/3, 13º salário e FGTS.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Sustenta o reclamante que foi um dos empregados da ECT pioneiros na concepção e implementação de parques de impressão no âmbito das regionais da Recorrida, tendo sido responsável pela instalação dos parques de impressão das regionais em outros lugares tais como de Santa Catarina, Paraná e Brasília-DF, ressaltando que para um empregado exemplar, tal como comprova sua biografia funcional, as falsas acusações que lhe foram imputadas e a despedida por justa causa o levaram a desenvolver quadro depressivo, ainda durante o Procedimento Administrativo, diagnosticado segundo a Classificação Internacional de Doenças - CID F 32.3 "Episódio depressivo grave com sintomas psicóticos", tendo, inclusive, gozado de benefício previdenciário, consoante demonstrado nos laudos e prescrições médicas apresentadas.

Afirma que a conduta da reclamada gerou ofensa a sua honra, à dignidade e à saúde física e mental, fazendo jus à indenização por danos morais no importe de 150.000,00.

Com razão.

A despedida por justa causa, de fato, não ficou provada. A incorreta imputação de falta grave com a consequente despedida do empregado viola direitos da personalidade, capazes e ensejar a indenização postulada, trazendo, sem dúvida, inquietudes e transtornos à pessoa, eis que se encontra em situação desconfortável, com sua honra e imagem atingida diante de credores, dos colegas de trabalho, da família e mesmo intimamente. Resta, portanto, incontroversa a configuração do dano moral, emergindo à empresa a obrigação de indenizar.

Quanto ao valor estabelecido para a indenização por dano moral, não pode constituir cifra inexpressiva, que em nada compense o lesado ou não signifique desestímulo para o lesante ou, preventivamente, para terceiros, nem tampouco excessivamente oneroso, que arruíne economicamente o ofensor.

Nessa linha, deve o julgador lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão aos direitos da personalidade e o valor monetário da indenização imposta.

No presente caso, fixa-se o valor R$50.000,00 (cinquenta mil reais), o qual atende aos critérios da extensão do dano, a capacidade econômica do ofensor e a situação da vítima, bem como sua função pedagógica.

Recurso provido, em parte.

Deixo de apreciar as demais razões do recurso em face do provimento da reintegração e das demais parcelas postuladas.

Quanto às custas processuais, apenas não é exigível a antecipação do pagamento como pressuposto processual. Não é cabível os juros nos termos do art. 1º F da Lei 9.494/97, ambos em observância à Súmula 2/TRT-8ª.

Ante o exposto, conheço do recurso e dou-lhe provimento para reformando, em parte a sentença recorrida, declarar a nulidade da despedida do reclamante, devendo este ser reintegrado ao emprego, no mesmo cargo antes ocupado, condenando-se a reclamada a pagar-lhe os salários e demais vantagens que faria jus se não houvesse sido despedido, em parcelas vencidas e vincendas, até a efetiva reintegração, com reflexos em férias + 1/3, 13º salário e FGTS, bem como indenização por danos morais no importe de R$50.000,00 (cinquenta mil reais). Tudo nos termos da fundamentação. Custas de R$2.800,00 sobre R$140.000,00, valor arbitrado para a condenação.

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, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO PARA declarar a nulidade da despedida do reclamante, devendo este ser reintegrado ao emprego, no mesmo cargo antes ocupado, condenando-se a reclamada a pagar-lhe os salários e demais vantagens que faria jus se não houvesse sido despedido, em parcelas vencidas e vincendas, até a efetiva reintegração, com reflexos em férias + 1/3, 13º salário e FGTS, bem como indenização por danos morais no importe de R$50.000,00 (cinquenta mil reais). Tudo nos termos da fundamentação. Custas de R$2.800,00 sobre R$140.000,00, valor arbitrado para a condenação.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 07 de março de 2017. (Publicado em 08/03/2017)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

****

MARINHEIRO FLUVIAL DE MÁQUINAS. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS EM BALSAS ACIMA DO LIMITE PERMITIDO PELA CAPITANIA DOS PORTOS. RANCHO EM QUANTIDADE INSUFICIENTE PARA OS TRIPULANTES DEVIDO AO COMPARTILHAMENTO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS COM OS PASSAGEIROS. FALHAS NOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA DE NAVEGAÇÃO. FALTAS LEVES. REITERAÇÃO. DESPEDIDA INDIRETA CONFIGURADA.

ACÓRDÃO TRT/1ª T/RO 0001014-62.2016.5.08.0017 (PJE)
RELATORA: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR

RECORRENTES: **CHIBATÃO NAVEGAÇÃO E COMÉRCIO LTDA.**
Doutor Carlos Thadeu Vaz Moreira
NILTON MARCOS BENTO FONSECA
Doutora Adriana Lúcia Gualberto Bernardes

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

MARINHEIRO FLUVIAL DE MÁQUINAS. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS EM BALSAS ACIMA DO LIMITE PERMITIDO PELA CAPITANIA DOS PORTOS. RANCHO EM QUANTIDADE INSUFICIENTE PARA OS TRIPULANTES DEVIDO AO COMPARTILHAMENTO DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS COM OS PASSAGEIROS. FALHAS NOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA DE NAVEGAÇÃO. FALTAS LEVES. REITERAÇÃO. DESPEDIDA INDIRETA CONFIGURADA. Configura-se a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador comete falta grave ao ponto de tornar insustentável a continuidade da prestação dos serviços. Entre os motivos alegados pelo reclamante como ensejadores da despedida indireta, ficou comprovado o transporte irregular de passageiros nas embarcações fluviais, o rancho em quantidade insuficiente para os tripulantes e as falhas nos equipamentos de segurança de navegação. Pelo quadro delineado, as irregularidades narradas pelo reclamante, se consideradas isoladamente, não bastam para ensejar a justa causa do empregador. No entanto, quando ocorre violação sistêmica das obrigações

contratuais, ainda que desdobrada em faltas leves da reclamada, fica caracterizada a despedida indireta.

FÉRIAS NÃO USUFRUÍDAS. PAGAMENTO EM DOBRO. ARTIGO 137 DA CLT. As férias serão pagas em dobro se não forem usufruídas no período concessivo, nos termos do artigo 137 da CLT.

MARÍTIMO. CONDIÇÕES DE TRABALHO A BORDO INSEGURAS POR CULPA DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. DEFERIMENTO. Diante do descumprimento reiterado de regras de navegação, é devida indenização por danos morais em virtude de condições inseguras de trabalho.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **17ª Vara do Trabalho de Belém/PA**, em que são partes, como recorrentes e recorridos, as acima identificadas.

OMISSIS.

FUNDAMENTAÇÃO

CONHECIMENTO

Conheço dos recursos porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

MATÉRIAS COMUNS A AMBOS OS RECURSOS

DA RESCISÃO CONTRATUAL

Segundo a inicial, o reclamante foi contratado, em 01/08/2013, na função de marinheiro fluvial de máquinas, e no decorrer do contrato de trabalho, foi submetido a tratamento humilhante, com rigor excessivo e outras situações de risco à vida e à saúde. Esclareceu que, durante a viagem na rota fluvial Belém/Manaus/Belém, havia transporte ilegal de caminhoneiros que embarcavam junto com os veículos nas balsas em que trabalhou. Ressaltou que a presença de não tripulantes em embarcações que não apresentem condições de habilitabilidade e para as quais não haja estudo de estabilidade viola o item 0201.4 da Portaria nº 64/2006 da Marinha do Brasil, que aprovou as normas e procedimentos da Capitania dos Portos.

Prosseguiu narrando que a reclamada forneceu alimentação ("rancho") de péssima qualidade, além de não ter disponibilizado hortifrutigranjeiros e carne branca. Destacou que o rancho era dividido entre os tripulantes e os passageiros ilegais, diminuindo, assim, a quantidade dos alimentos fornecidos. Apontou violação aos itens 30.3 e seguintes da NR-30 do Ministério do Trabalho e Emprego. Frisou que a reclamada não abastecia a embarcação com alimentos em quantidade, qualidade e periodicidade adequadas, o que caracterizou trabalho degradante.

Explicou que as embarcações apresentavam equipamentos velhos e inseguros para navegação, destacando que a reclamada não realizava manutenção preventiva das máquinas e motores das balsas. Citou episódio de abalroamento ocorrido em 10/05/2016 entre dois comboios da reclamada em virtude de falhas nos equipamentos, ressaltando que a empresa responsabilizou toda a tripulação, incluindo o reclamante, pelos prejuízos decorrentes do acidente.

Asseverou que a reclamada exigia que o marinheiro controlasse a ingestão de bebidas alcoólicas consumidas pelos passageiros transportados irregularmente, bem como que evitasse a abordagem de ribeirinhos que tinham por finalidade vender alimentos para a tripulação, entendendo, assim, que as ordens dadas pela empresa caracterizaram trabalho com rigor excessivo.

Com base nesses fatos, requereu a rescisão indireta do contrato de trabalho e a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes (saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3, multa de 40% sobre o FGTS e indenização pelo não fornecimento das guias do seguro desemprego).

Contestando a inicial, a reclamada alegou que existem seis camarotes a bordo do empurrador, cada qual com duas ou três camas, além de atadores de redes, o que demonstra as condições de habilitabilidade da embarcação. Ainda se assim não fosse, a reclamada aduziu que questões de ausência de habilitabilidade não poderiam ensejar a rescisão indireta do contrato de emprego, pois dizem respeito às normas de segurança e transportes atinentes à navegação, sem relação direta com a prestação de serviços. Argumentou, ainda, que transportou no máximo quatro passageiros por viagem, circunstância que não comprometeria a segurança da navegação.

Sustentou, ademais, que o rancho fornecido era de boa qualidade e quantidade suficiente para atender aos tripulantes e aos eventuais passageiros. Ponderou que as embarcações são dotadas de equipamentos novos e em perfeito funcionamento, tendo um setor específico na empresa para manutenções preventivas e corretivas, além da fiscalização corriqueira por parte da Capitania dos Portos.

Além disso, defendeu que a proibição do consumo de bebidas alcoólicas e a instalação de câmeras de vigilância são medidas adotadas pela empresa para proteção dos tripulantes, negando, assim, qualquer rigor excessivo.

Pugnou pela improcedência do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, a fim de que seja reconhecida a despedida por justa causa do empregado em virtude de abandono de emprego, indeferindo-se, por conseguinte, as verbas rescisórias pleiteadas.

O Juízo de Origem, ao examinar a pretensão, consignou que o reclamante informou, em depoimento, que havia entre nove a dez não tripulantes nas embarcações, quantidade que não ultrapassava o limite máximo estabelecido no item 0201.4 da Portaria nº 64/2006 da Capitania dos Portos. Registrou que as testemunhas do processo confirmaram que o rancho era básico, mas de boa qualidade, tendo como complemento diversos gêneros alimentícios, como frutas e verduras, algumas fornecidas pela empresa, outras pela tripulação, ou, ainda, pelos

motoristas carreteiros. Considerou que as alegações de falta de manutenção das embarcações ou controle da ingestão de bebidas alcoólicas pelos passageiros não representam irregularidades graves o suficiente para ensejar a rescisão indireta do contrato.

Pelos fundamentos, indeferiu o pedido de rescisão indireta para reconhecer que o término do contrato de emprego se deu a pedido do reclamante em 04/08/2016, conforme admitido em depoimento, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias devidas no caso de "demissão" (despedida voluntária) do empregado (apenas saldo de salário, 13º salário e férias + 1/3).

Em razões recursais, o reclamante reitera as alegações da inicial, ressaltando que o transporte inseguro de passageiros, o rancho de péssima qualidade e de pouca quantidade, a falta de manutenção preventiva de equipamentos e o rigor excessivo da reclamada são motivos suficientes para se reconhecer a rescisão indireta.

Por sua vez, a reclamada também recorre aduzindo que o autor admitiu, em depoimento, ter se afastado da função desde 04/08/2016, motivo pelo qual entende caracterizado o abandono de emprego e, por consequência, requer a exclusão das férias e 13º salário proporcionais.

Configura-se a rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador comete falta grave ao ponto de tornar insustentável a continuidade da prestação dos serviços. Entre os motivos alegados pelo reclamante como ensejadores da despedida indireta, ficou comprovado o transporte irregular de passageiros nas embarcações fluviais, o rancho em quantidade insuficiente para os tripulantes e as falhas nos equipamentos de segurança de navegação. Pelo quadro delineado, as faltas narradas pelo reclamante, se consideradas isoladamente, não bastam para ensejar a justa causa do empregador. No entanto, quando ocorre violação sistêmica das obrigações trabalhistas, ainda que desdobrada em faltas leves da reclamada, fica caracterizada a despedida indireta.

Assim dispõe o item 0201.4 da Portaria nº 64/2006 da Marinha do Brasil: "*Nas balsas que transportam carretas, acompanhadas ou não do cavalo mecânico, é proibido o transporte de pessoas não tripulantes. Caso o empurrador apresente condições de habilitabilidade regulamentares, além de ter condições de estabilidade, comprovadas mediante estudo de estabilidade, poderão transportar os não tripulantes até o máximo de 12 pessoas*".

Pelos depoimentos prestados, constata-se que a reclamada realizou o transporte dos motoristas carreteiros nas embarcações, embora sem observar as regras e procedimentos estabelecidos pela Capitania dos Portos, acarretando, assim, riscos à segurança dos tripulantes e passageiros.

Na contestação (ID 2aab823, pág. 02), a reclamada destacou que "*não explora transporte de caminhoneiros, nem transporta esse elevado número de tais profissionais, ainda que tal fato seja irrelevante para a solução do processo*". Apesar disso, em depoimento, o preposto admitiu que os caminhoneiros embarcavam junto com os veículos (IDe6577e7, pág. 02). Se não bastasse, as testemunhas confirmaram que o transporte de caminhoneiros em número de seis a quatorze por viagem, sendo que nesses casos, os motoristas dormiam na cabine dos veículos ou em redes embaixo dos caminhões.

Ao confessar o transporte de não tripulantes, era ônus da reclamada provar que a embarcação tinha condições de habilitabilidade ou que o número de caminhoneiros não ultrapassava de doze por viagem, conforme regras estabelecidas pela Capitania dos Portos, mas de tal encargo não se desincumbiu. Para além de constituir irregularidade administrativa, o transporte irregular de passageiros traz consequências para a segurança de toda a tripulação e, ainda que indiretamente, na função de marinheiro desempenhada pelo reclamante. Aliás, a reclamada exigia que o autor fiscalizasse os motoristas quanto à ingestão de bebidas alcoólicas para evitar confrontos durante as viagens, o que evidencia a rigor excessivo na cobrança dos serviços do reclamante.

Afora a constante insegurança na navegação, ficou comprovado que o rancho era dividido entre a tripulação e os motoristas carreteiros, de modo que os alimentos eram insuficientes para abranger todo o período de viagem, consoante NR-30 do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabeleceu regras de segurança e saúde do trabalho aquaviário, item 30.6.1 (*"Toda embarcação comercial deve ter a bordo o aprovisionamento de víveres e água potável, devendo ser observado:* ***o número de tripulantes, a duração, a natureza da viagem e as situações de emergência****")*.

Desse modo, e considerando a prova testemunhal, conclui-se que a lista de alimentos de IDd362b9f não serve para provar que as quantidades ali indicadas bastavam para cobrir todo o período das viagens ou eventual situação de emergência.

Outra irregularidade praticada pelo empregador diz respeito à falta de manutenção preventiva e corretiva de equipamentos de segurança da navegação. Acerca desse ponto, as testemunhas arroladas pelo autor relataram que o GPS, radar e outros equipamentos não funcionavam, causando, assim, maior insegurança na navegação pela possibilidade de colisão em outras embarcações.

Por tais razões, entende-se que a inércia persistente da reclamada em cumprir normas mínimas de saúde e segurança no trabalho é pressuposto para a rescisão indireta do contrato de emprego, nos moldes do artigo 483, alíneas "b" e "d", da CLT. É que, nesse caso, houve precarização das condições de trabalho a bordo em virtude das omissões reiteradas do empregador quanto às regras mínimas de segurança na navegação.

Sendo assim, dá-se parcial provimento apenas ao recurso do reclamante para declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e, por conseguinte, condenar a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes (saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias + 1/3 proporcionais, multa sobre os depósitos do FGTS, indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias do seguro desemprego e multa do artigo 477 da CLT), nos termos e limites do pedido inicial, ante a ausência de impugnação específica da reclamada na contestação (ID 2aab823). Indefere-se a multa do artigo 467 ante a controvérsia da rescisão contratual. Quanto ao FGTS, deve ser expedido o competente alvará judicial de liberação.

Por fim, considera-se que o término do contrato de trabalho se deu no dia 04/08/2016, data do efetivo afastamento do reclamante, conforme admitido em depoimento pessoal, devendo a baixa da CTPS ocorrer nessa data, conforme condenação e parâmetros estabelecidos no Juízo de Primeiro Grau.

Prejudicado o pedido recursal da reclamada de reconhecimento do abandono de emprego.

DAS FÉRIAS VENCIDAS EM DOBRO

O Juízo de Origem entendeu que as férias relativas ao período de 2013/2014 foram devidamente usufruídas e pagas. Quanto ao período de 2014/2015, considerou que o reclamante não estava efetivamente de férias no período formalmente concedido pela reclamada, condenando-a, assim, ao pagamento em dobro.

Ao recorrer, o reclamante insiste em alegar que não usufruiu das férias relativas ao período de 2013/2014, apesar de ter recebido o pagamento.

Por outro lado, a reclamada afirma que houve condenação *extra* e *ultra petita* no que toca às férias do período de 2014/2015. Alega que os cálculos de liquidação computaram as férias em dobro, sem considerar que a parcela já tinha sido paga no decorrer do contrato de trabalho (R$3.430,69). Em caráter eventual, requer a exclusão dos reflexos das férias sobre o FGTS, conforme OJ nº 195, da SDI-1, do E. TST.

Ambos os recursos merecem provimento neste ponto, embora o da reclamada apenas para acolher o pedido eventual.

Na contestação, a reclamada não impugnou o argumento de que as férias relativas ao período de 2013/2014 foram efetivamente usufruídas pelo reclamante. Nesse viés, diante da ausência de impugnação, o fato alegado restou incontroverso, sendo devido a dobra legal. No mais, ressalta-se que o documento de concessão das férias em maio/2015 (ID 4ca0263) não prova que elas foram efetivamente usufruídas, ante o princípio da primazia da realidade. Portanto, devidas as férias em dobro de 2013/2014 conforme pleiteado na inicial.

Quanto à insurgência da reclamada, registre-se que não houve qualquer incorreção nos cálculos de liquidação referente às férias de 2014/2015. Nesse sentido, as férias serão pagas em dobro se não forem usufruídas no período concessivo, nos termos do artigo 137 da CLT. Ademais, o pagamento das férias ao empregado sem permitir sua efetiva fruição é nulo de pleno direito, conforme artigo 9º da CLT. Portanto, se as férias não foram usufruídas, a empresa deve arcar com seu pagamento em dobro, sem qualquer dedução dos valores pagos anteriormente, como forma de penalizá-la pelo descumprimento inescusável da norma celetista.

Quanto ao pedido eventual, assiste razão à reclamada, uma vez que as férias devidas após o término do contrato de trabalho possui natureza indenizatória, afastando-se, assim, a incidência de reflexos sobre o FGTS, nos termos da OJ nº 195, da SDI-1, do E. TST.

Desse modo, reforma-se a sentença para condenar a reclamada ao pagamento em dobro das férias vencidas de 2013/2014, bem como para excluir os reflexos das férias de 2014/2015 sobre o FGTS, conforme os fundamentos.

RECURSO DO RECLAMANTE
DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Reiteram-se os fundamentos adotados acima no sentido de que houve descumprimento persistente de regras de navegação que ensejaram a rescisão

indireta do contrato de emprego por condições inseguras, sendo, portanto, devida a indenização por danos morais pelo risco acentuado que estava sujeito o reclamante na prestação de serviços.

Em relação ao *quantum* indenizatório, a indenização deve representar quantia significativa de modo a conscientizar o ofensor (função pedagógica), não podendo se restringir à mera compensação da vítima. Trata-se da denominada "teoria do desestímulo" que visa coibir a reiteração de condutas ilícitas por quem detém a responsabilidade social pelo trabalho digno: o empregador.

Nesse sentido, a indenização deve assegurar a justa reparação do prejuízo sem proporcionar enriquecimento sem causa do reclamante, levando-se em conta a capacidade econômica do ofensor, a extensão do dano e a situação do empregado.

Pelos fundamentos, condena-se a reclamada ao pagamento de R$5.000,00 (cinco mil reais) a título de indenização por danos morais em virtude de trabalho em condições inseguras.

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 dos recursos; no mérito, dou parcial provimento ao recurso do reclamante para, reformando, em parte, a sentença recorrida, declarar a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenar a reclamada ao pagamento das seguintes parcelas: 1) verbas rescisórias (saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias + 1/3 proporcionais, multa sobre os depósitos do FGTS, indenização substitutiva pelo não fornecimento das guias do seguro desemprego e multa do artigo 477 da CLT), nos termos e limites do pedido inicial, devendo ser expedido alvará judicial para liberação dos depósitos do FGTS; 2) férias vencidas em dobro referentes ao período de 2013/2014; 3) indenização por danos morais no importe de R$5.000,00 (cinco mil reais) em virtude de trabalho em condições inseguras. Dou parcial provimento ao recurso da reclamada para excluir os reflexos das férias relativas ao período de 2014/2015 sobre o FGTS. Mantida a sentença recorrida em seus demais termos, tudo nos termos da fundamentação. Custas pela reclamada na quantia de R$600,00 (seiscentos reais) calculadas sobre o valor arbitrado à condenação de R$30.000,00 (trinta mil reais).

CONCLUSÃO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, À UNANIMIDADE, EM CONHECER DOS RECURSOS; NO MÉRITO, AINDA SEM DIVERGÊNCIA DE VOTOS, DAR PARCIAL PROVIMENTO

AO RECURSO DO RECLAMANTE PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, DECLARAR A RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E CONDENAR A RECLAMADA AO PAGAMENTO DAS SEGUINTES PARCELAS: 1) VERBAS RESCISÓRIAS (SALDO DE SALÁRIO, AVISO PRÉVIO, 13º SALÁRIO PROPORCIONAL, FÉRIAS + 1/3 PROPORCIONAIS, MULTA SOBRE OS DEPÓSITOS DO FGTS, INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA PELO NÃO FORNECIMENTO DAS GUIAS DO SEGURO DESEMPREGO E MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT), NOS TERMOS E LIMITES DO PEDIDO INICIAL, DEVENDO SER EXPEDIDO ALVARÁ JUDICIAL PARA LIBERAÇÃO DOS DEPÓSITOS DO FGTS; 2) FÉRIAS VENCIDAS EM DOBRO REFERENTES AO PERÍODO DE 2013/2014; 3) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS NO IMPORTE DE R$5.000,00 (CINCO MIL REAIS) EM VIRTUDE DE TRABALHO EM CONDIÇÕES INSEGURAS. AINDA SEM DIVERGÊNCIA, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA PARA EXCLUIR OS REFLEXOS DAS FÉRIAS RELATIVAS AO PERÍODO DE 2014/2015 SOBRE O FGTS. SEM DIVERGÊNCIA, MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS, TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELA RECLAMADA NA QUANTIA DE R$600,00 (SEISCENTOS REAIS) CALCULADAS SOBRE O VALOR ARBITRADO À CONDENAÇÃO DE R$30.000,00 (TRINTA MIL REAIS).

Sala de Sessões da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 27 de junho de 2017. (Publicado em 28/06/2017)

ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR, Relatora.

****

MENOR PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. PROTEÇÃO ESPECIAL DA RESIDÊNCIA E DOS BENS QUE A GUARNECEM. LEI 12.764/2012.

ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/AP 0000179-37.2017.5.08.0018 (PJE)
RELATOR: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA

AGRAVANTE: **PAULO SÉRGIO ABINADER COSTA**
Adv(a): Alfredo de Nazareth Melo Santana

AGRAVADA: **RAIMUNDA MORAES MENDONÇA**
Adv(a): Sérgio Ricardo Ramos Figueiredo

MENOR PORTADOR DE TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA - TEA. PROTEÇÃO ESPECIAL DA RESIDÊNCIA E DOS BENS QUE A GUARNECEM. LEI 12.764/2012. O menor impúbere, hoje com 4 anos de idade, portador da síndrome de autismo infantil têm a rotina como uma condição de normalidade, inclusive com previsão legal de "excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamentos ritualizados", descrito no art. 1º, II, da Lei 12.764/12, sendo que a penhora realizada em bens de sua residência representa uma violação à sua saúde e dignidade. A desconstituição da penhora é medida que se impõe. AGRAVO PROVIDO.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **agravo de petição,** oriundos da **MM. 4ª Vara do Trabalho de Belém**, em que são partes, como agravante, **PAULO SÉRGIO ABINADER COSTA** e, como agravada, **RAIMUNDA MORAES MENDONÇA.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

I - Conhecimento

Conheço do agravo de petição, pois presentes todos os pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito

O agravante não se conforma com a decisão do juízo da execução que extinguiu o processo sem resolução de mérito por carência de ação, considerando a ilegitimidade ativa do agravante.

O agravante opôs embargos de terceiro com o intuito de ser desconstituída a penhora realizada em diversos bens móveis da residência do embargante nos autos do processo nº 0001816-70.2014.5.08.0004, ao argumento de tratar-se de bens que guarnecem sua moradia e protegidos por lei, por ser portador de Transtorno do Espectro Autista - TEA, como faz prova com laudo médico anexado.

O menor Pablo Moura Costa, de 4 anos de idade, não foi parte do processo acima mencionado, pelo que considero sim ser parte legítima para opor embargos de terceiro, devidamente representado pelo seu genitor.

Ainda que assim não fosse, caberia aplicação da fungibilidade e recebimento como embargos à execução ante a existência de dúvida razoável para prestigiar a entrega da prestação jurisdicional efetiva, com a resolução meritória da demanda, tudo com amparo no princípio da primazia da resolução de mérito do novo CPC perfeitamente compatível com o processo do trabalho que privilegia a celeridade processual, pelo que ouso discordar do posicionamento adotado pela magistrada de 1º grau.

Ultrapassada a questão preliminar, passo a análise do mérito, do qual assiste razão ao agravante, vejamos.

O menor agravante é portador do TEA, razão pela qual a sua residência e os bens que a guarnecem são invioláveis, conforme previsão legal, sobretudo por ter a rotina como uma condição de normalidade para garantir uma vida digna e integra.

Consoante o disposto no art. 227 da Carta Magna é dever de todos e não apenas da família assegurar à criança, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à dignidade, ao respeito, dentre outros.

Desta forma, mesmo o crédito trabalhista possuindo natureza especial, por ser um crédito de natureza alimentar, fazendo uma ponderação de valores, o conforto de uma criança não merece ser violado, notadamente de menor impúbere com deficiência.

Ademais, objetos que foram penhorados como ar condicionado, televisão, mesa de jantar com cadeiras, computador, não são objetos de luxo e sim de imperiosa necessidade para o conforto do menor e união da família no momento das refeições. Tratam-se, pois, de objetos essenciais para um mínimo de dignidade à criança.

Não fosse pelo valor social e bem maior de proteção à criança, a Lei 12.764/2012 estabelece de forma expressa no art. 3º, IV, "b", a residência protegida como um direito da pessoa com transtorno do espectro autista, razão pela qual determino a liberação da penhora.

Também dou provimento ao pedido de tramitação do feito em segredo de justiça, para preservar a imagem do menor perante terceiros, amparado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, devendo ser feito os devidos registros no PJE.

Por todo o exposto, dou provimento ao agravo para, reformando a decisão de origem, determinar a desconstituição da penhora dos bens descritos no mandado de remoção juntado nestes autos sob ID 36645fd.

Ante o exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, dou-lhe provimento para, reformando a decisão de origem, reconhecer a legitimidade ativa e determinar a desconstituição da penhora lavrada sobre os bens móveis que guarnecem a residência protegida, tudo consoante os termos da fundamentação. Custas no importe de R$ 44,26, pelo embargante, recolhidas ao final.

ISTO POSTO,

DECIDEM OS DESEMBARGADORES DO TRABALHO DA EGRÉGIA 1ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO, UNANIMEMENTE, CONHECER DO AGRAVO DE PETIÇÃO E, NO MÉRITO, DAR-LHE PROVIMENTO PARA, REFORMANDO A DECISÃO DE ORIGEM, RECONHECER A LEGITIMIDADE ATIVA E DETERMINAR A DESCONSTITUIÇÃO DA PENHORA LAVRADA SOBRE OS BENS MÓVEIS QUE GUARNECEM A RESIDÊNCIA PROTEGIDA, TUDO CONSOANTE OS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS NO IMPORTE DE R$ 44,26, PELO EMBARGANTE, RECOLHIDAS AO FINAL.

Sala de Sessões da Egrégia 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Belém, 27 de abril de 2017. (Publicado em 12/05/2017)

Desembargador do Trabalho Marcus Losada - Relator.

****

PROFESSOR. REDUÇÃO SALARIAL. INOBSERVÂNCIA DO PRAZO PARA PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO.

ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0001490-61.2015.5.08.0009
RELATOR: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA

RECORRENTE: **ASSOCIAÇÃO CULTURAL E EDUCACIONAL DO PARÁ - CESUPA**
Advogado(s): Dr. Felipe Prata Mendes

RECORRIDO: **ELENÍZIO PAIXÃO MATOS**
Advogado (s): Drª Alessandra do Socorro Cardoso Carneiro

PROFESSOR. REDUÇÃO SALARIAL. INOBSERVÂNCIA DO PRAZO PARA PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO.
São devidas diferenças salariais ao reclamante, face a redução da carga horária, uma vez que a empresa não cumpriu o requisito essencial para desobrigar-se de seu dever de indenizar as parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, mediante homologação perante o sindicato profissional e pagamento no prazo previsto da norma coletiva da categoria.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de *recurso ordinário*, oriundos da MM. 9ª Vara do Trabalho de Belém, em que são partes, como recorrente, **ASSOCIAÇÃO CULTURAL E EDUCACIONAL DO PARÁ - CESUPA,** e, como recorrido, **ELENÍZIO PAIXÃO MATOS.**

OMISSIS.

É O RELATÓRIO.

Conheço do recurso, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

Das diferenças salariais

Argumenta ter sido obedecido o disposto no parágrafo único da cláusula décima da Convenção Coletiva de Trabalho, quanto à observância da redução da

carga horária do reclamante, daí porque não haveria se falar em diferenças salariais, pois "não houve, no caso em exame, ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial, haja vista que, durante todo o pacto, não houve redução do valor da hora aula paga ao reclamante, o que se comprova pelos próprios contracheques juntados pelo mesmo" (Id. df8bbbf - Pág. 4).

Salienta que a reclamada oferece cursos semestrais, com alteração da carga horária a cada 6 (seis) meses.

Assinala que "o recorrido aduz que, entre março de 2011 e abril de 2011, houve uma redução ilícita de 6 horas-aulas semanais. Porém, ao observar o demonstrativo de pagamento do reclamante no mês de março de 2011 (id e26165b), percebe-se que, das 17 horas-aulas semanais que fez jus no referido mês, 9 horas-aulas se originaram de participação em atividade complementar. Tal fato foi reconhecido pelo reclamante em audiência, quando este afirmou que, dentro das horas aulas referentes ao período, havia a inclusão de horas complementares. As atividades complementares são atividades que visam ao enriquecimento do aluno, alargando o seu currículo com experiências e vivências acadêmicas internas ou externas ao curso. São atividades que não fazem parte da grade curricular regular do curso. Portanto, nítido seu caráter eventual" (Id. df8bbbf - Pág. 4-5).

Aduz que "como o próprio recorrido reconhece, no texto da reclamação, no segundo semestre de 2011, houve um aumento na sua carga horária, passando esta de 11 para 14 horas semanais. No primeiro semestre de 2012, porém, o reclamante teve sua carga horária reduzida de 14 para 11 horas aulas semanais. Como se comprova pelos documentos em anexo (id 74969f6 e id 49e02e1), a redução se deu nas disciplinas Estatística (ministrada no 1º período) e Probabilidade (ministrada no 6º período), pertencentes ao curso de Ciência da Computação. Percebe-se, Nobres Desembargadores, que, de acordo com o documento em anexo (id 49e02e1), no primeiro semestre de 2012, não houve oferta dos 1º e 6º períodos no turno da noite, nos quais o professor ministrava aulas. Portanto, além de ter havido uma redução do número de alunos, o período em que o professor ministrava aulas não foi oferecido, sendo impossível a manutenção das referidas horas" (Id. df8bbbf - Pág. 6).

No que se refere à alegação de redução ilícita da carga horária no primeiro semestre de 2013, afirma que "a referida redução ocorreu nas disciplinas Estatística (oferecida no 1º e 2º períodos do curso de Ciência da Computação), Probabilidade (oferecida no 6º semestre do Curso de Ciência da Computação) e Probabilidade e Estatística (oferecida no 4º semestre do Curso de Sistemas de Informação). De acordo com os documentos em anexo (id 0120a20 e id 8cc2204), é nítido, Nobres Desembargadores, que, no primeiro semestre de 2013, as disciplinas não foram ofertadas. No caso do curso de Sistemas de Informação, não houve sequer a oferta do 4º período (em que o reclamante ministrava aulas). No segundo semestre de 2013, percebe-se, pelos demonstrativos de pagamento em anexo (id 6c64b26), que a carga horária do reclamante não foi reduzida e sim ampliada para 6 horas-aulas semanais, distribuídas entre o 4º período do curso de Sistemas de Informação (4 horas-aula) e o 2º período do curso de Ciência da Computação (2 horas-aula)" (Id. df8bbbf - Pág. 6-7).

Complementa que "no primeiro semestre de 2014, o reclamante sofreu redução de carga horária no que tange às seguintes disciplinas: Estatística (2º semestre do curso de Ciência da Computação) e Probabilidade e Estatística (4º semestre do curso de Sistemas de Informação). Mais uma vez, Nobres Desembargadores, a empresa reclamada comprova, com a documentação em anexo (id 0e9b099 e id c493c79), que a disciplina Estatística, pertencente ao curso de Ciência da Computação, não foi oferecida no 1º semestre de 2014. No que diz respeito à disciplina Probabilidade e Estatística, que faz parte da grade do curso de Sistemas de Informação, percebe-se que não houve oferta do 4º período (período em que o reclamante ministrava aulas) no 1º semestre de 2014. Portanto, em mais uma ocasião, mostrou-se impossível a manutenção da carga horária do professor. No segundo semestre de 2014, como reconhece o próprio reclamante na peça reclamatória, sua carga horária voltou a aumentar para 6 horas-aulas semanais, mantendo-se nesse patamar até o desligamento do mesmo, que ocorreu em 15/04/2015" (Id. df8bbbf - Pág. 7).

Ressalta que "o cenário apresentado leva à inegável conclusão de que as reduções de carga horária são amparadas pelo ordenamento jurídico. Mais do que a redução do número de alunos, ocorreu, nos semestres em que a carga horária do reclamante foi reduzida, a supressão de turmas inteiras. Como demonstrado, em reiteradas oportunidades, o período integral em que o reclamante ministrava aulas não foi oferecido, em virtude da diminuição do número de alunos" (Id. df8bbbf - Pág. 7).

Enfatiza que "a Convenção permite que a homologação seja feita por meio da remessa do termo de rescisão parcial, ao Sindicato, por meio físico, mediante protocolo. Os documentos em anexo (id 4f8bbe9, id 0172ade e id 077b0fd) comprovam que a empresa cumpriu esse requisito, o que se verifica diante dos ofícios que foram enviados ao Sindicato a partir de 2012 […] Os referidos documentos, que contêm a comunicação da redução e o comprovante de pagamento das rescisões parciais, foram devidamente protocolados e assinados pelo SINPRO/PA. A observância de tal procedimento foi completamente ignorada pelo juízo *a quo*" (Id. df8bbbf - Pág. 11).

Examino.

Na petição inicial, o reclamante declarou que foi admitido na empresa demandada, na função de professor, em 18.02.1991.

Afirmou que:

> O Reclamante durante o seu labor teve carga horária de 17 horas-aulas semanais em março de 2011. Ocorre que, a partir de abril de 2011 o Reclamante teve ilícitas reduções de cargas horárias e, por conseguinte, de seu salário, assim discriminadas:
>
> - Abril/2011 a Julho/2011 - 11 horas aulas semanais (R$ 28,42) - diferença de 06 horas semanais - diferença salarial de R$ 895,23 mensal;
>
> - Agosto/2011 a janeiro/2012 - 14 horas aulas semanais (R$ 28,42) - diferença de 03 horas semanais - diferença salarial de R$ 447,61 mensal;

- Fevereiro/2012- 11 horas aulas semanais (R$ 28,42) - diferença de 06 horas semanais - diferença salarial de R$ 895,23 mensal;

- Março/2012 a fevereiro/2013 - 11 horas aulas semanais (R$ 30,27) - diferença de 06 horas semanais - diferença salarial de R$ 953,50 mensal;

- Março/2013 a julho/2013 - 04 horas aulas semanais (R$ 32,42) - diferença de 13 horas semanais - diferença salarial de R$ 2.212,66 mensal;

- Agosto/2013 a janeiro/2014 - 02 horas aulas semanais (R$ 32,42) - diferença de 15 horas semanais - diferença salarial de R$ 2.553,07 mensal;

- Fevereiro/2014 - 04 horas aulas semanais (R$ 32,42) - diferença de 13 horas semanais - diferença salarial de R$ 2.212,66 mensal;

- Março/2014 a julho/2014 - 04 horas aulas semanais (R$ 33,21) - diferença de 13 horas semanais - diferença salarial de R$ 2.266,58 mensal;

- Agosto/2014 a fevereiro/2015 - 06 horas aulas semanais (R$ 33,21) - diferença de 11 horas semanais - diferença salarial de R$ 1.046,11 mensal;

- Março/2015 e abril/2015 - 06 horas aulas semanais (R$ 35,76) - diferença de 11 horas semanais - diferença salarial de R$ 2.065,17 mensal;

A redução de carga horária e, por conseguinte, a redução salarial é vedada pela Constituição Federal em seu art. 7º, VI, art. 468, CLT e Convenção Coletiva da categoria em sua Cláusula Vigésima, que adota o princípio da irredutibilidade e intangibilidade salarial […]

Assim, mesmo que a referida redução salarial estivesse enquadrada na hipótese permissiva prevista na letra c da Cláusula Vigésima do Instrumento Normativo, as Reclamadas não promoveram a competente homologação da redução salarial no Sindicato ora assistente e não pagou a indenização dos créditos trabalhista decorrentes da redução salarial, ambos requisitos estabelecidos em norma convencional. Ao não cumprir os critérios necessários à validade do ato tido como irregular, não há como lhe atribuir efeitos lícitos e não mais pode ser convalidado, posto que já encerrado o pacto laboral" (Id. 535d994 - Pág. 2-5).

A reclamada, em contestação, sustentou que "o reclamante não faz jus ao pagamento de diferenças salariais, haja vista que a redução da carga horária do reclamante se deu dentro dos parâmetros estabelecidos pelo ordenamento jurídico" (Id. c349acc - Pág. 2).

O d. Juízo de 1º Grau ao apreciar a demanda, concluiu:

2.2. NO MÉRITO:

2.2.1. Da redução de carga horária. Diferenças salariais:

O reclamante afirma que foi admitido pela reclamada em 18/02/1991, na função de professor, tendo como maior carga horária 17 horas-aula semanais (2011), recebendo o equivalente a R$ 35,76 por hora-aula ministrada, sendo dispensado, sem justo motivo, em 15/04/2015.

Segue aduzindo que, a partir de abril/2011, teve redução na sua carga horária e, por conseguinte, em seu salário. O que resultou em alteração contratual, visto que a empresa descumpriu o determinado em norma coletiva da categoria.

Diante disso, requer o pagamento das diferenças salariais, com reflexos.

A reclamada impugnou o pedido. Em síntese, aduziu que a redução da carga horária ocorreu dentro dos parâmetros estabelecidos pelo ordenamento jurídico, não havendo sequer redução do valor da hora-aula paga ao reclamante.

Destacou que há alteração na carga horária no período de 6 em 6 meses, além do que os cursos em que o autor ministrava aulas sofreu redução no número de alunos nos últimos anos. Por tudo isso, requer a improcedência dos pedidos.

Analiso.

De acordo com o contido nos arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/88, tem o empregado garantia de irredutibilidade salarial, sendo ilícita como regra, alterações contratuais lesivas. Isso porque são do empregador os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT), de modo que insucessos nos negócios não podem ser transferidos para os empregados, devendo as condições inicialmente pactuadas serem mantidas, observando o princípio geral do *pacta sunt servanda*, ressalvada apenas a hipótese de negociação coletiva e alterações benéficas ao empregado.

As convenções coletivas da categoria profissional do reclamante há muito dispõem nas cláusulas vigésima, sobre a irredutibilidade da carga horária do professor, excepcionando apenas as hipóteses de: a) exclusão de aulas excedentes, decorrentes de substituição, b) pedido do professor devidamente homologado pelo sindicato profissional e c) diminuição do número de turmas, das horas-aula ou supressão de disciplinas por alteração da grade curricular do curso, nesse caso, com o pagamento de indenização das parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, mediante homologação junto ao SINPRO/PA no prazo de 45 dias, contados

> da data da redução, tomando-se por base o tempo de serviço à instituição, sem abranger aviso prévio, FGTS e multa rescisória sobre o FGTS.
>
> Compulsando os documentos colacionados pelas partes, é incontroverso que houve redução da horas-aula contratadas inicialmente entre reclamante e reclamada.
>
> Por outro lado, a reclamada sustentou que a alteração se insere na hipótese excetiva da alínea "c" da norma coletiva, recaindo sobre a mesma o ônus da prova, em face do princípio da alteridade e da aptidão para a prova, do qual não se desincumbiu satisfatoriamente.
>
> Afinal, em que pese os documentos juntados comprovem a redução, em alguns períodos, dos números de alunos, estes são inservíveis ao fim colimado, na medida em que as reduções se deram em desconformidade com as regras estabelecidas nas normas coletivas da categoria profissional do reclamante, quanto à forma e prazos de pagamentos, atraindo as implicações do art. 166, V e VI, do CC.
>
> Dito isso, reputo que os atos praticados pela reclamada violam os princípios da inalterabilidade contratual lesiva, intangibilidade salarial, irrenunciabilidade, proteção e condição mais benéfica, em contrariedade ao art. 7º, VI, c/c arts. 444, 468 e 619, CLT e Convenção Coletiva da categoria.
>
> Por conseguinte, declaro a nulidade da redução da carga horária da reclamante, fazendo jus às diferenças salariais, cuja apuração deverá considerar a maior carga horária recebida imediatamente antes da redução. Defiro, ainda, os reflexos sobre aviso prévio, 13º salário, férias + 1/3 e repouso semanal e FGTS.
>
> Na falta de outros parâmetros deverão ser observados os valores lançados pelo reclamante em sua Inicial.
>
> Por fim, considero rechaçados e debatidos todos os argumentos da reclamada em sentido contrário (Id. ID. 0c801c7 - Pág. 1-3)

Não resta dúvida de que houve a redução da carga horária da reclamante, de forma gradativa, o que perdurou até o final do pacto.

As normas coletivas carreadas aos autos, na cláusula décima, preveem a **irredutibilidade da carga horária e da remuneração do professor**, como a seguir:

> CLÁUSULA DÉCIMA - DA IRREDUTIBILIDADE
>
> São irredutíveis a carga horária e a remuneração salarial do professor, exceto se a redução resultar:
>
> a) de exclusão de aulas excedentes, acrescidas à carga horária do professor, em caráter eventual por motivo de substituição;

> b) de pedido pelo professor de redução de carga horária, assinado por ele e por duas (02) testemunhas, ou mediante homologação junto ao *SINPRO/PA e;*
>
> c) de diminuição do número de turmas, das horas aulas ou supressão de disciplina por alteração da estrutura curricular do curso determinada pelos órgãos normativos dos sistemas educacionais, com o pagamento da devida indenização das parcelas rescisórias correspondente à parte reduzida, mediante homologação junto ao *SINPRO/PA* no prazo de quarenta e cinco (45) dias, contados da data da redução, tomando-se por base o tempo de serviço prestado a Instituições de Ensino, excluindo-se o pagamento do aviso prévio, FGTS e multa prevista na legislação vigente do FGTS, assegurada os direitos resultantes dessa Convenção, para que surta seus efeitos.
>
> PARÁGRAFO ÚNICO - A homologação referida na alínea *c* poderá ser realizada mediante remessa ao SINPRO/PA do competente termo de rescisão parcial por sistema digital *on line* diretamente do Estabelecimento de Ensino (Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2012 - cláusula reproduzida nos instrumentos normativos posteriores) (grifo nosso).

In casu, houve a redução da carga horária do reclamante e não do valor da hora-aula paga ao demandante, o que, aliás, sequer foi ventilado na reclamatória; todavia, a demandada **não** observou o que determina a alínea "c" da cláusula normativa, acima reproduzida, ou seja, não efetuou o pagamento da indenização ali prevista e nem procedeu à homologação do ato junto ao sindicato profissional, o que resulta na **nulidade da redução da carga horária da reclamante**, a ensejar o pagamento de diferenças salariais, por restar caracterizada redução salarial e alteração contratual ilegal, à luz do art. 7º, VI e XXVI, da Constituição Federal, c/c art. 468, da CLT. Senão vejamos.

Em documentos de Id. 2b1f361, baa04e3, 481ab08, 2f303ad, 2eb112d, 4fdc876, a5b65dc, a reclamada apresenta Termos de Rescisão de Contratos de Trabalho (sem a assinatura do reclamante e sem qualquer homologação pelo Sindicato Profissional, à exceção do correspondente ao primeiro semestre de 2014, que contém o carimbo do Sindicato dos Professores do Estado do Pará - Id. a5b65dc) e comprovantes de depósito na conta bancária do reclamante, que demonstram claramente a inobservância do prazo de 45 (quarenta e cinco) para o pagamento da indenização ao reclamante.

O Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, sob Id. 2f303ad, correspondente ao primeiro semestre de 2012, aponta o valor líquido devido ao reclamante, no importe de R$586,97 (quinhentos e oitenta e seis reais e noventa e sete centavos), o qual foi depositado na conta bancária do demandante somente em 23.06.2015 (Id. 481ab08); situação que se repete quanto ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho do primeiro semestre de 2011 (Id. baa04e3), cujo adimplemento se deu na mesma data de 23.06.2015 (Id. 2b1f361).

Do mesmo modo, o Recibo de Id. 4fdc876 - Pág. 2, referente ao "pagamento da redução de carga horária, 2 horas ocorrido em 31/01/2014", somente foi pago ao reclamante no dia 23.06.2015, conforme comprovante de depósito de Id. 4fdc876 - Pág. 1)

No Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, ao final do pacto laboral, consta, inclusive, a seguinte ressalva (Id. 28f3763 - Pág. 8):

> RESSALVAMOS o direito de pleitear verbas e/ou diferenças salariais oriundas do pacto laboral, conforme Legislação Trabalhista e Instrumento Normativo da Categoria laboral vigente e, inclusive:
>
> […]
>
> 2. Redução de carga horária e seus reflexos na vigência do pacto laboral, inclusive complementação salarial, considerando a inobservância quanto ao prazo legal para quitação/homologação, a teor da Cláusula Décima, alínea "c" da CCT vigente, apurar;
>
> […]

Outrossim, ainda que o parágrafo único da cláusula décima, antes reproduzido, preveja que "a homologação referida na alínea *c* poderá ser realizada mediante remessa ao SINPRO/PA do competente termo de rescisão parcial por sistema digital *on line* diretamente do Estabelecimento de Ensino", a recorrente apresentou somente os **Ofícios de encaminhamento** dos documentos ao sindicato profissional, com relação onde consta o nome do reclamante, mas sem demonstrar o efetivo envio da rescisão com o respectivo pagamento (Id. 4f8bbe9, 0172ade, 077b0fd), o que, conforme já visto, foi feito fora do prazo estipulado na norma coletiva.

Então, segundo se observa, a empresa não cumpriu o requisito essencial para desobrigar-se de seu dever de **indenizar** as parcelas rescisórias correspondentes à parte reduzida, mediante homologação perante o sindicato profissional e pagamento no prazo previsto, em cumprimento à norma coletiva da categoria, daí porque são devidas as **diferenças salariais** requeridas na presente reclamatória.

Não há se falar em enriquecimento ilícito do reclamante pela percepção, ainda que fora do prazo, dos valores consignados nos termos de rescisão contratual já citados, pois o que se discute, na presente demanda, são as **diferenças salariais** decorrentes da nulidade da redução da carga horária da reclamante.

Insubsistentes, por fim, os demais argumentos da recorrente, face a carência de elementos para comprovar suas alegações.

Nego provimento.

Da multa convencional

Aduz que a multa em tela deveria seguir a mesma sorte do principal, daí porque pugna pela reforma da r. sentença recorrida nesse particular.

Sem razão a recorrente, pois comprovada a inobservância à Cláusula Décima das Convenções Coletivas de Trabalho carreadas aos autos.

Nego provimento.

ANTE O EXPOSTO, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, para confirmar a r. sentença recorrida, tudo 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, por unanimidade, em conhecer do recurso; no mérito, sem divergência, negar-lhe provimento, para confirmar a r. sentença recorrida, tudo conforme os fundamentos. Custas, como no 1º Grau.

Sala de Sessões da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 16 de agosto de 2017. (Publicado em 28/08/2017)

VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA, Desembargador do Trabalho - Relator.

****

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA.

ACÓRDÃO TRT 8ªR./3ªT./RO 0001541-64.2014.5.08.0120
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTES: **TELEFÔNICA BRASIL S.A. (VIVO)**
Advogado: José Alberto Couto Maciel
NESIC DO BRASIL
Advogado: Alexandre Lauria Dutra

RECORRIDAS: **AS MESMAS**
MARIA ELOÃ DA SILVA NASCIMENTO e ALICE FONSECA DA SILVA (ESPÓLIO DE FÁBIO GLEISSON DE SOUSA NASCIMENTO)
Advogado: Jedyane Costa de Souza
CONSTRÓI SERVIÇOS DE INSTALAÇÕES LTDA - EPP
Advogado: Márcio Fabrício Santos da Silva

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE

DO EMPREGADO. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Sendo a atividade desenvolvida pelas reclamadas consideradas de risco máximo, conforme o anexo V do Decreto 6.957/2009, que trata da Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco, aliado à atividade perigosa exercida pelo empregado de instalação de equipamento de telefonia em torre de transmissão, da qual caiu em razão do não uso dos necessários equipamentos de segurança, vindo a falecer, devem responder de forma objetiva pelos danos causados, conforme previsto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil. Todavia, essa responsabilidade deve ser atenuada quando se constata que o trabalhador contribuiu para a ocorrência do evento danoso, aplicando-se ao caso o disposto no artigo 945 do Código Civil. Recurso das reclamadas improvido.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **recurso ordinário,** oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua,** em que são recorrentes e recorridas as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço dos recursos ordinários e das contrarrazões, por observarem os pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS

DA INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO COM A PRIMEIRA RECLAMADA. DAS VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

A segunda reclamada alega que o preposto da primeira reclamada teria afirmado que o "de cujus" não seria seu empregado, mas apenas um prestador de serviços, o que afastaria o direito às verbas rescisórias e, consequentemente, sua responsabilidade subsidiária.

Sem razão.

Em audiência de id 5996058, o preposto da primeira reclamada confessou o vínculo de emprego quando declarou "que o de cujus era auxiliar técnico da 1ª reclamada; que era atribuição do de cujus montar antenas externas; que seriam posteriormente vistoriadas pelo técnico; que o de cujus trabalhava há 03 anos e 06 meses com a reclamada; que a CTPS do de cujus não foi anotada por conta do vínculo com o Exército."

Portanto, são devidas as verbas rescisórias decorrentes do vínculo laboral empregatício, inclusive multa do artigo 477 da CLT, porque não comprovado o pagamento dos valores constantes no TRCT de id 2fd3a5c.

DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA SEGUNDA E TERCEIRA RECLAMADAS

A segunda e terceira reclamadas não se conformam com a condenação a responder de forma subsidiária pelo débito da primeira.

A segunda reclamada afirma que não tinha conhecimento da prestação de serviços do falecido e que não autorizou que adentrasse no local do acidente, não podendo ser responsabilizada pelo acidente.

Já a terceira alega que não realizou contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada, mas somente o fez com a segunda (Nesic do Brasil S/A), não podendo ser aplicado ao caso o entendimento da Súmula 331 do TST, principalmente após a vigência da Lei nº 13.429/2017, que estabeleceu a possibilidade de terceirização.

Não possuem razão.

É incontroverso que a segunda e a terceira reclamadas, ora recorrentes, utilizaram da força de trabalho do *de cujus*, já que este era empregado da 1ª reclamada (Constrói Serviços De Instalações LTDA), empresa contratada para prestar serviços para a NESIC BRASIL S/A que, por sua vez, prestava serviços para a TELEFÔNICA BRASIL S/A, incidindo na hipótese a aplicação da Súmula nº 331, incisos IV e VI, do C. TST, que assim dispõe:

> "IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
>
> V - (...)
>
> VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral."

Neste caso, as recorrentes não trouxeram aos autos qualquer comprovação de que havia controle e fiscalização das atividades da prestadora, no que diz respeito ao cumprimento da legislação trabalhista, especialmente quanto às normas de segurança do trabalho, o que torna plenamente caracterizada a sua culpa *in eligendo* e *in vigilando.*

Ademais, considerando o princípio consagrado do Direito do Trabalho, qual seja, o da proteção ao trabalhador, aplica-se, neste caso, a responsabilidade indireta daquele que tenha se beneficiado da atividade do trabalhador, contratado através de interposta pessoa, em que a contratada não tem idoneidade econômico-financeira para satisfazer os haveres de seus empregados.

Dessa forma, descumprindo a empresa prestadora de serviços com suas obrigações de empregadora, devem as tomadoras de serviços serem responsabilizadas

de forma subsidiária em relação aos direitos pleiteados, sendo esta uma forma de assegurar juridicamente os direitos trabalhistas do empregado.

Neste mesmo sentido estabelece o artigo 10º, §7º, da Lei nº 13.429/2017 (que dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros), responsabilizando a contratante pelas obrigações trabalhistas da contratada.

Por estas razões, mantenho a sentença.

DO DANO MATERIAL E DA CULPA CONCORRENTE. DO *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

Ambas as reclamadas recorrem quanto às parcelas de indenização por danos materiais, razão pela qual analiso conjuntamente as razões.

A segunda reclamada (NESIC BRASIL S/A) alega que o sinistro ocorreu por culpa exclusiva da vítima, uma vez que o trabalhador possuía treinamento adequado para a função a que fora contratado (auxiliar técnico de instalação e manutenção de links de transmissão de telefonia), mas foi negligente ao não utilizar os EPI's que lhe eram fornecidos para o exercício de suas atividades.

Enfatiza que os depoimentos das testemunhas confirmam que o empregado recebia todos os EPI's necessários a elidir os riscos inerentes da sua atividade.

Quanto à aplicação da teoria da responsabilidade civil afirma ser a de caráter subjetivo, ou seja, que para ser responsabilizada deve-se comprovar a culpa das reclamadas, que diz inexistir.

Já a terceira reclamada (TELEFÔNICA BRASIL S/A) alega não ter agido com culpa ou dolo, uma vez que não havia autorização para que o *de cujus* adentrasse no local onde ocorreu o acidente, que ocorreu por sua culpa exclusiva, já que não utilizou os EPI's que lhe eram fornecidos.

Alternativamente, requer que seja configurada a culpa concorrente, de modo a reduzir o valor da indenização deferida com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Sem razão.

É incontroversa a ocorrência do acidente de trabalho com a consequente morte do Sr. Fábio Gleisson de Sousa Nascimento, companheiro e pai das reclamantes, em que no dia 25/02/2013, ao instalar uma antena na parte externa da torre de concreto da Fundação Nazaré, localizada na Avenida Doca de Souza Franco, caiu da 16ª plataforma (cerca de 125 metros de altura), vindo a falecer no local.

Como cediço, além das hipóteses de responsabilidade civil decorrente de culpa, ela também pode decorrer das situações expressamente previstas no parágrafo único do artigo 927, do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparação de dano nas hipóteses de atividades de risco. Nestes casos, a indenização não decorre da ação ou omissão para gerar o direito, porque ela advém do exercício da atividade de risco e, no caso do Direito do Trabalho deve ser observado, em especial, a teoria do risco profissional que decorre da atividade desenvolvida pelo empregador ou pela vítima.

Neste sentido, além da atividade principal exercida pela empregadora, de manutenção em estações de redes de telecomunicações - código 4221-9/05, descrita no cartão do CNPJ (id 3e4b97c), as atividades descritas como objeto social das empresas recorrentes, tomadoras de serviço do autor, também são classificadas como de risco máximo (grau 3) pelo anexo V do Decreto nº 6.957/2009 (relação de atividades preponderantes e grau de risco), já que a NESIC realiza a instalação e manutenção de sistemas elétricos (artigo 3º do Estatuto Social de Id 07c8bd6) e a TELEFÔNICA explora de serviços de telecomunicação e desenvolvimento das atividades necessárias e uteis ao desenvolvimento desse serviço (id 33b2c15 - pag. 22), o que atrai a incidência da responsabilidade objetiva (que independe de culpa), conforme previsto no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Ademais, a atividade desempenhada pelo próprio *de cujus* de instalação de equipamento de telefonia em torre de transmissão tem caráter perigoso, sendo grande a possibilidade de acidentes, o que indica a necessidade de rígidas providências de segurança por parte das empresas que lucram com este tipo de trabalho.

Desse modo, assim como o MM Juízo singular, penso que as reclamadas devem ser responsabilizadas de forma objetiva pelos danos decorrentes do acidente, sendo, portanto, devida a indenização independente de culpa.

Resta patente, então, o dever das reclamadas de indenizarem as reclamantes (esposa e filha do *de cujus*).

Todavia, não se pode olvidar que, mesmo na aplicação da teoria da responsabilidade objetiva, é possível a atenuação da mencionada responsabilidade, na hipótese da vítima ter concorrido para o fato, a teor do artigo 945, do Código Civil.

No caso, ficou comprovado nos autos que o trabalhador não utilizou todos os EPI's que lhe foram fornecidos, o que poderia ter evitado o acidente em questão.

Portanto, em virtude de ter contribuído para a ocorrência do fato danoso, é devida a indenização nos moldes em que foi deferida, ou seja, ao equivalente a 50% do salário por ocasião do óbito, multiplicado pela quantidade de meses até que completasse 70 anos (equivalente à expectativa média de vida do brasileiro).

Portanto, atendidos estes parâmetros, nada há a reformar.

Nego provimento aos recursos, também quanto a este aspecto.

DA APLICAÇÃO DA MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT

Volta-se a segunda reclamada contra a condenação ao pagamento da multa do artigo 477 da CLT.

Sustenta que em caso de reconhecimento de vínculo empregatício em juízo, não é devido o pagamento de multa do art. 477 da CLT.

Não possui razão.

O TST consolidou entendimento por meio da Súmula nº 462 de que o fato da relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, o que não ocorreu.

Nego provimento.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS

A segunda reclamada alega que a determinação de expedição de ofício à Advocacia Geral da União extrapolou a competência da Justiça do Trabalho, uma vez que esta não teria poder de fiscalização.

Diferentemente do que alega, é dever do magistrado comunicar suas decisões às autoridades competentes, para que adotem as medidas que entenderem cabíveis.

Nego provimento.

DO PREQUESTIONAMENTO

Considero prequestionadas as matérias suscitadas nos recursos, não vislumbrando que a presente decisão importe em vulneração de quaisquer delas, seja no plano constitucional ou infraconstitucional.

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários e das contrarrazões, porque presentes os pressupostos de admissibilidade; no mérito, nego-lhes provimento para manter a sentença em todos os seus termos, inclusive quanto às custas processuais, tudo conforme os fundamentos.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS E DAS CONTRARRAZÕES, PORQUE PRESENTES OS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR-LHES PROVIMENTO PARA MANTER A SENTENÇA EM TODOS OS SEUS TERMOS, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS PROCESSUAIS, TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 06 de setembro de 2017. (Publicado em 12/09/2017)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

****

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE NA MEDIDA. REVERSÃO.

ACÓRDÃO TRT 8ªR./3ªT./RO 0001483-75.2016.5.08.0125
RELATORA: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO

RECORRENTE: **WALDEMIR SAMPAIO DA SILVA**
Advogada: Beatriz Bairral Barros

RECORRIDA: **ALBRÁS ALUMÍNIO BRASILEIRO S/A**
Advogado: Bruno Marcos Alves

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE NA MEDIDA. REVERSÃO. Embora não tenha a CLT fixado critérios para a imposição da justa causa, a doutrina e a jurisprudência reconhecem a gravidade da medida e impõem limites ao seu exercício, devendo o empregador adotar o princípio da proporcionalidade e da gradação da pena. Por este princípio entende-se que o empregador deve agir proporcionalmente à falta, analisando as circunstâncias em que ela foi praticada, assim como os aspectos subjetivos do empregado, dentre os quais o seu passado funcional, o tempo de serviço prestado na empresa, seu nível educacional, sua personalidade, as condições emocionais em que a falta foi cometida, etc. Desta forma, em que pese o fato do empregado ter sido flagrado em revista de rotina feita pelo empregador, portando em sua mochila uma garrafa de sabão líquido de propriedade da reclamada, sem que tenham ficado devidamente elucidadas as condições em que tal fato ocorreu, há de ser considerado que trabalhou por 21 anos na empresa sem qualquer registro de antecedente desabonadores de sua conduta, razão porque dá-se provimento ao apelo para considerar desproporcional e excessiva a justa causa aplicada. Recurso do reclamante provido quanto a este aspecto.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. Vara do Trabalho de Abaetetuba**, em que figuram como recorrente e recorrida as partes acima identificadas.

OMISSIS.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário e das contrarrazões, porque preenchidos os seus pressupostos de admissibilidade.

2.2 MÉRITO

DA JUSTA CAUSA

Insurge-se o reclamante contra a r. decisão de primeiro grau que manteve a dispensa por justa causa a si imposta para extinção do pacto laboral, isto por ter

sido flagrado em revista de rotina feita na empresa portando uma garrafa de sabão líquido de propriedade da empregadora.

Assevera que não se apropriou de tal bem e que deve ter sido colocado em sua mochila por outro empregado por brincadeira ou para prejudicá-lo.

Invoca o princípio da insignificância.

Penso que o reclamante possui razão.

Sabe-se que o empregador é dotado do "poder empregatício" que, segundo magistério do Professor Maurício Godinho Delgado, é o "conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego."

Esse poder, por sua vez, se revela ou se subdivide em poderes diretivo e disciplinar. Ao tema em debate interessa o segundo, por meio do qual ao empregador é atribuído o poder de aplicar penalidades aos seus empregados.

Embora não tenha a CLT fixado critérios para a imposição da justa causa, a doutrina e a jurisprudência reconhecem a gravidade da medida e impõem limites ao seu exercício e, em casos como o presente, deve o empregador adotar o princípio da proporcionalidade e da gradação da pena.

Por este princípio entende-se que o empregador deve agir proporcionalmente à falta, analisando as circunstâncias em que ela foi praticada, assim como as condições do trabalhador.

Ainda sobre o tema, segundo o magistério de Alice Monteiro de Barros, a avaliação da justa causa deverá ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, etc.

A partir de tais premissas, analiso o que aconteceu na situação posta.

O reclamante laborou para a reclamada desde 17.10.1994 como operador de produção, sendo que, em 17.05.2015 foi flagrado na saída do estabelecimento e em procedimento de revista de rotina portando uma garrafa de sabão líquido de propriedade da reclamada e que, segundo alega, não sabe como foi parar em sua mochila, atribuindo o fato a terceiro.

A situação foi devidamente apurada pela reclamada que finalmente decidiu pela demissão por justa causa do reclamante.

O certo é que tal situação está devidamente incontroversa nos autos, exceção às circunstâncias em que a garrafa de sabão foi parar na mochila do autor, já que este nega que tenha se apropriado do bem.

Sobre o tema, penso que realmente a situação coloca em cheque a fidúcia que deve existir entre empregado e empregador. Todavia, não se pode desprezar as demais circunstâncias que envolvem a situação em exame, mormente considerando as consequências nefastas na vida de um trabalhador decorrente de uma demissão por justa causa.

Como dito alhures, a avaliação da justa causa não pode ser feita considerando critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto.

Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, etc...

Neste caso, o reclamante trabalhou para a reclamada por aproximadamente 21 (vinte e hum) anos, sem qualquer registro desabonador de sua conduta; a empregadora, ainda que tenha sido prudente na apuração dos fatos, não evidenciou se realmente o reclamante de fato tenha colocado a garrafa de sabão em sua mochila, destacando-se que ele sabia que ia ser submetido a uma revista de rotina.

Desta forma, penso que de fato a situação deve ser examinada sob o enfoque do reclamante, o que atrai a aplicação do princípio da proporcionalidade da pena que, a meu ver, não foi observado pela reclamada.

Cito diversos precedentes desta E. Turma, como, por exemplo, o Acórdão RO 0000621-14.2014.5.08.0113.

Por estas razões, dou provimento ao apelo do reclamante para afastar a justa causa aplicada e deferir-lhe as verbas rescisórias pretendidas, exceção à multa do artigo 467, da CLT, ante a existência de real controvérsia sobre a demissão do autor.

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário; no mérito, dou provimento ao recurso para afastar a justa causa aplicada ao reclamante e deferir-lhe as verbas rescisórias pretendidas na inicial, exceção à multa do artigo 467, da CLT, tudo nos termos da fundamentação.

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; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, DAR-LHE PROVIMENTO PARA AFASTAR A JUSTA CAUSA APLICADA AO RECLAMANTE E DEFERIR-LHE AS VERBAS RESCISÓRIAS PRETENDIDAS, EXCEÇÃO À MULTA DO ARTIGO 467, DA CLT. INVERTIDO O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA, COMINANDO-SE CUSTAS PROCESSUAIS PELA RECLAMADA DE R$1.800,00 SOBRE O VALOR DA CONDENAÇÃO, PARA ESTE FIM ARBITRADO EM R$90.000,00, TUDO NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

Sala de Sessões da Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 06 de setembro de 2017. (Publicado em 13/09/2017)

MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO, Desembargadora do Trabalho - Relatora.

****

USO DE SENHA DA CHEFIA. AUSÊNCIA DE PROVA DE IMPROBIDADE OU PREJUÍZO DIRETO AO EMPREGADOR. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA.

PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000545-46.2016.5.08.0007
RELATOR: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES

RECORRENTES: **LUIZ AUGUSTO BRASIL HASS GONÇALVES FILHO**
Dra. Kelen Cristina Weiss Scherer Penner
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL
Dra. Anna Paula Ferreira Paes e Silva

RECORRIDOS: **OS MESMOS**

Ementa
USO DE SENHA DA CHEFIA. AUSÊNCIA DE PROVA DE IMPROBIDADE OU PREJUÍZO DIRETO AO EMPREGADOR. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. Se as provas dos autos evidenciam que o reclamante usava a senha do seu chefe porque este a forneceu a ele, está claro que tal situação deu-se numa relação de hierarquia em que o empregado subordinado não tem, em regra, condições de se negar a obedecer ordem da chefia, mormente quanto ao uso de senha do superior por motivos de conveniência do próprio andamento dos trabalhos, não sendo tal circunstância hábil a caracterizar falta grave para a justa causa na dispensa do obreiro, à falta de provas de que resultou em vantagens diretas para o autor ou para terceiros, muito menos que causou prejuízos efetivos à empresa.

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, LUIZ AUGUSTO BRASIL HASS GONÇALVES FILHO e CAIXA ECONÔMICA FEDERAL e, como recorridos, OS MESMOS.

OMISSIS.

Fundamentação

Admissibilidade

Conheço de ambos os recursos ordinários e das contrarrazões, porque preenchidos todos os seus pressupostos de admissibilidade.

Outrossim, considerando a similitude das matérias versadas no apelo, serão ambos apreciados conjunta e paralelamente.

Preliminares

Preliminar de nulidade da sentença de embargos de declaração por negativa de prestação jurisdicional

O reclamante alega nulidade da sentença de embargos de declaração ao argumento de que, tendo oposto embargos de declaração com vistas a sanear omissões da sentença originalmente proferidas e julgado os ditos embargos, teriam remanescido omissões sentenciais acerca da indenização pelos honorários advocatícios contratados, sobre o intervalo do artigo 384 da CLT, sobre o reajuste de salário de 8% no salário base e demais verbas concedido em setembro/2016, sobre a exclusão dos juros de mora da base de cálculo do imposto de renda e apuração mês a mês.

Analisando, então, a sentença de embargos de declaração, verifico que ela tratou expressamente do pleito de reparação pelos custos dos honorários advocatícios pagos, tendo explicado o seguinte:

> *"Anteriormente, esta magistrada decidia no sentido de que as reclamadas devem arcar com os custos dos honorários advocatícios decorrentes da sucumbência no total de 15% (quinze por cento) sobre o valor da condenação, com base no art. 20, § 3º do CPC, arts. 389 e 402 do Código Civil.*
>
> *Porém, recentemente, o E. TRT da 8ª Região, editou a Súmula nº 26, que assim determina:* ***"...HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. São incabíveis honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, salvo nas hipóteses previstas na Lei 5.584/70 e em Súmula do Tribunal Superior do Trabalho..."****.*
>
> *Portanto, ressalvando meu entendimento acerca da matéria, por uma questão de disciplina judiciária, e visando evitar falsas expectativas na parte autora e a interposição de recursos ao C. TST, pelo reclamado, na medida em que em recente alteração de jurisprudência, manteve na Súmula 219, o pagamento de honorários advocatícios apenas em assistência sindical e ações em que se discute matéria diversa da relação de emprego, o que não é o caso dos autos, que se encontra aguardando publicação, julgo improcedente o pedido formulado na inicial de INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS DECORRENTES DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS, eis que ausentes as hipóteses previstas na Lei 5584/70 e Súmula 219 do TST."*

Desta forma, não houve omissão a respeito, mas apenas decisão em sentido diverso do pugnado pelo obreiro.

O pedido de intervalo do artigo 384 da CLT também foi expressamente analisado pela sentença que, depois de considerar que o referido intervalo pode ser concedido a ambos os sexos, indeferiu-o, entretanto, porque, tendo sido

apresentados controles de ponto, o obreiro não teria se desincumbido de provar labor de forma diversa da constante nos aludidos documentos. A eventual ausência de impugnação patronal a este respeito é assunto para ser tratado no recurso próprio, não se constituindo matéria para embargos de declaração.

No que diz respeito ao reajuste da categoria dos bancários e demais vantagens, o juízo se manifestou expressamente também, explicando que não havia pedido a respeito. Se, eventualmente, o juízo tiver se enganado neste particular, mais uma vez trata-se de assunto para o recurso principal.

Por fim, no que diz respeito à atualização da conta e sobre juros de mora, o juízo de origem consignou "*que o Contador do Juízo considerou a correção monetária a partir do deferimento e os juros de mora a partir do ajuizamento da ação, nos termos da Súmula 439 do C. TST, ressaltando, que os cálculos de liquidação de sentença integram a decisão para todos os efeitos legais. Quanto a aplicação de juros de mora na base do imposto de renda, verifico que não há cálculo de imposto de renda, pelo que nada há de omisso, neste aspecto*."

Desta feita, entendo que o juízo de origem, na sentença proferida originalmente e na sentença de embargos de declaração, prestou a jurisdição de forma completa, tendo cumprido, suficientemente, a exigência do artigo 93, IX, da CF, não havendo, ainda, que se falar em violação aos artigos 832, *caput*, da CLT e 489, II, do CPC.

Rejeito, pois, a prefacial de nulidade alegada pelo autor.

Mérito

Pena de dispensa por justa causa.

A reclamada, em seu apelo, defende a pena de dispensa aplicada ao obreiro, ao argumento de estar provado nos autos que o autor utilizou senha de terceiros para manipular informações e causar prejuízo à empresa, conforme apurado em processo disciplinar, indo muito além da negligência e desrespeitando normativos do banco, tudo com vistas a conceder créditos a empresas que não preenchiam condições mínimas de segurança. De outra banda, rechaça a premissa sentencial de desproporção na pena aplicada ao autor, ao argumento de que Sr. Cassius Clay não tinha precedentes de punição, ao passo que o reclamante, sim, o que justificaria aquele ter sido suspenso e o autor, dispensado por justa causa. Em razão disso, pede que seja mantida a pena de dispensa por justa causa ou, pelo menos, que se indefira a reintegração.

Analisando, então, os autos, verifico que o reclamante sofreu pena de dispensa por justa causa conforme fatos apurados um processo administrativo, no qual se concluiu pela ocorrência das hipóteses das alíneas *a* e *b*, do artigo 482 da CLT.

Em linhas gerais, segundo a ré, o reclamante teria usado a senha do seu superior hierárquico para acessar o Sistema SIAPI com a finalidade de aprovar concessão de crédito a empresas que não preenchiam condições mínimas de segurança.

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.

Partindo, então, desta premissa inicial e examinando o histórico funcional do obreiro de ID c51c4ca, verifico que o obreiro ocupava o cargo de técnico bancário novo, exercendo a função de assistente.

Verifico também que a reclamada acostou aos autos o relatório do processo administrativo PA 0885.2015.A.000280, no qual foram ouvidos o reclamante e testemunhas.

Na oportunidade, o Sr. Cassius Clay Viana, gerente da Agência Ver-o-Peso/Pa, afirmou que a equipe do seguimento empresarial da agência era formada por ele, pelo reclamante, como assistente, e por uma estagiária. Na ocasião, ele informou que acreditava que sua senha fora utilizada nas contratações assim como na liberação de contratos, utilização esta feita sem seu conhecimento ou consentimento. Também não soube explicar a captura de sua senha, tendo apenas aludido ao fato do reclamante vir constantemente à sua mesa para tirar dúvidas. Em razão disso, explicou que iria requerer identificação da máquina utilizada para liberações das operações especificadas (ID 69f4f6f).

O reclamante, por sua vez, também foi ouvido administrativamente, tendo, na ocasião, negado o compartilhamento de senhas entre os empregados, afirmando, ainda, que as operações eram feitas sob a orientação do gerente, Sr. Cassius Clay.

Ocorre que a reclamada providenciou um espelho de acesso aos seus sistemas no ID 811eb71 em diante, relatório este cruzando os IPs dos computadores usados normalmente pelo reclamante e pelo Sr. Cassius Clay, os logins neles utilizado, bem como o uso da senha do Sr. Cassius Clay para acesso ao sistema SIAPI de uso exclusivo da gerência.

Tal relatório evidencia que, nos dias 24.04.2014, 05.05.2014, 16.04.2014, 18.06.02014 e 21.10.2014, no computador do reclamante e com o login deste, foi acessado o sistema SIAPI com a senha do gerente, Sr. Cassius Clay.

Vale dizer que, embora o reclamante tenha impugnado o relatório do processo administrativo como um todo, não impugnou especificamente os relatórios do setor de informática da empresa, deixando de alegar, por exemplo, que os IPs informados ou as matrículas estão erradas; deixando também de apontar alguma inconsistência de datas ou registros. Neste sentido, concluo pela fidedignidade da referida documentação.

Sendo assim, poder-se-ia cogitar, em um primeiro momento, que o uso dos computadores na reclamada poderia ser compartilhado, de modo que o Sr. Cassius poderia, muito bem, ter acessado o computador usado pelo reclamante, o que justificaria o aparecimento de sua senha em tal máquina.

Entretanto, a reclamada arrolou uma testemunha que, ouvida no ID 25d6062, afirmou "*que no local haviam 4 computadores que trabalhavam a depoente, o reclamante, o gerente e o estagiário; que basicamente sempre usavam a mesma máquina, mas acontecia de dar algum problema e usar a máquina usada pelo colega, mas sempre utilizava o seu login para acessar o sistema dos computadores*".

A primeira informação que se tem, então, é que, ordinariamente, não havia compartilhamento de computadores, o que só ocorria na hipótese de um problema,

sendo de se supor que tal situação fosse extraordinária. Seja como for, ainda que nestas situações extraordinárias, o empregado, mesmo usando um computador normalmente usado por outro colega, fazia login no sistema usando seus próprios dados.

Neste sentido, ainda que excepcionalmente, o Sr. Cassius pudesse ter usado o computador do reclamante para acessar o sistema SIAPI, de uso exclusivo da gerência, teria usado seu próprio login para ligar o sistema.

Restaria, pois, inexplicado o fato do computador do autor, como o login deste, ter sido usado para o acesso àquele sistema com a senha da gerência.

De outra banda, também ficou evidente que houve tais acessos ao SIAPI no computador do autor e com seu login, mas com senha do Sr. Cassius Clay em períodos de férias deste último.

O reclamante, inclusive, tenta explicar tal fato, admitindo ter sido verificada uma operação durante as férias do Sr. Cassius, mas, segundo afirma, ele teria comparecido à agência mesmo de férias, situação que, além de ser improvável - por não ser ordinário que um empregado de férias vá ao seu local de trabalho para laborar sem o pagamento respectivo - não foi provada nos autos pelo obreiro, não tendo passado do campo da alegação. Não se descura que o autor substitua o gerente nas férias deste, como informou a testemunha patronal, mas, neste caso, o acesso ao sistema, naturalmente, se daria pela senha do autor e não pela do chefe de férias.

É bem verdade que a testemunha patronal informou "*que não tinha o hábito de utilizar a senha dos colegas do setor; que perguntada disse que acha que o reclamante não tinha o habito de usar a senha do gerente*". Como, entretanto, não é de se esperar que, durante a jornada de trabalho, os colegas fiquem supervisionando os outros para saber que senha usam, é natural que ela acredite que o autor não tinha o hábito de usar a senha do gerente, sendo que ela mesma admite que apenas "acredita" na ausência de tal hábito, não tendo, entretanto, asseverado que o uso indevido de tal senha não tenha ocorrido.

Diante, então, das provas documentais e orais colhidas, entendo estar provado que o reclamante utilizou-se da senha do seu chefe para acessar um sistema de acesso exclusivo da gerência, tal como alegado pela reclamada.

Ocorre que, conforme já se viu, está claro que o Sr. Cassius, chefe do autor, naturalmente forneceu a sua senha para o reclamante, embora tenha negado tal fato porque sabia que seria punido por tal circunstância, o que terminou por acontecer, já que, em razão do sobredito processo administrativo, recebeu suspensão disciplinar.

Neste caso, está claro que o recebimento e uso da senha do chefe pelo reclamante deu-se numa relação de hierarquia em que o empregado subordinado não tem, em regra, condições de se negar a obedecer ordem da chefia, mormente quanto ao uso de senha do superior para dar andamentos ao trabalho, nos moldes definidos em nível superior.

Sendo assim, não vejo como, apenas pelo uso da senha, atribuir ao obreiro uma falta funcional, se o seu próprio chefe foi punido por fornecer ao empregado sua própria senha por motivos de conveniência da gerência.

Além disso, embora estando evidenciado que o reclamante usou a senha do seu chefe para acessar dados da gerência, não vislumbro, por outro lado, provas nos autos de que, de tal circunstância, resultaram vantagens diretas para o autor ou para terceiros, muito menos restou evidenciado que causaram prejuízos efetivos à empresa.

É bem verdade que a referida testemunha explicou "*que examinou vários dossiês que foram encontrado com não conformidade; que em vários processos não foram encontrados nenhum documento*." Também está claro que a reclamada detectou, através do processo administrativo em questão, concessões de crédito irregulares. Entretanto, a partir da provas colhidas, não foi possível estabelecer um nexo de causalidade entre os acessos do reclamante ao sistema SIAPI com a senha do gerente e as concessões de crédito indevidas.

Em razão disso, entendo que não está provada nos autos a prática de ato de improbidade pelo obreiro, visto que não está patente que, em razão de seu procedimento, logrou vantagem indevida para si ou para outrem.

Desta feita, no meu entendimento pessoal, não sendo o autor detentor de estabilidade, ao não se reconhecer justa causa na sua dispensa, o caminho natural seria deferirem-lhe as verbas próprias de uma dispensa imotivada.

Ocorre que o Preclaro STF, no RE589998/PI, com Repercussão Geral, apesar de não reconhecer aos empregados públicos a estabilidade prevista no artigo 41 da CF, salvo os admitidos anteriormente ao advento da EC nº 19/98, estabeleceu que "***II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso publico, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho***."

No caso dos autos, a dispensa do autor foi até procedida de processo para apuração da falta, tendo, ainda, sido motivada. Ocorre que os fatos alegados para motivar a dispensa, além de não terem sido confirmados integralmente nos autos - mormente quanto à prática da improbidade - a parte comprovada - uso de senha da chefia - dadas as circunstâncias acima referidas, não justificam a dispensa por justa causa.

Neste caso, se é exigível a motivação para ser considerada legítima a dispensada por justa causa aplicada ao empregado de empresa pública e sociedade de economia mista, caso a motivação não corresponda à realidade ou não se amolde aos ditames legais, como é o caso dos autos, ela corresponde à motivação inexistente, ensejando, neste caso, a reintegração, tal como entendeu o juízo de origem.

Desta feita, por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento da Corte Excelsa para manter a sentença recorrida quanto à reintegração do autor, nos moldes deferidos pelo órgão *a quo*.

Indenização por danos morais.

A reclamada, em seu apelo, pugna pela exclusão da indenização por danos morais deferida, ao argumento de que, sendo lícita a dispensa, não haveria que se falar em reparação civil.

Já o reclamante, justamente por considerar que sua dispensa foi ilícita, em seu recurso, pugna pela majoração da indenização deferida.

Conforme já se viu a este respeito, consoante tudo o que já se viu *retro*, está claro que os fatos apurados pela empresa, mormente quanto ao uso da senha do gerente pelo autor, poderiam, num primeiro momento, indicar indício de falta funcional por parte do trabalhador, só se sabendo, a esta altura, que tal circunstância não chegou a caracterizar a improbidade por não ter a empresa logrado estabelecer nexo de causalidade entre os acessos do autor com a senha do seu chefe e operações creditícias prejudiciais à empresa.

Neste sentido, entendo que a empresa atuou dentro dos limites do que seria de se esperar numa situação como esta, sendo que o equívoco que cometeu referente à dispensa do autor por justa causa já foi reparado com a anulação da dispensa e a determinação de reintegração do autor.

Por outro lado, não há provas nos autos de que a empresa tenha divulgado o fato para terceiros com o objetivo de denegrir a imagem do autor ou sua reputação, tendo ficado provado nos autos apenas que a empresa realizou um processo apuratório, justamente com o fito de apurar os fatos com mais rigor e propiciar ao obreiro oportunidade para se defender.

Assim, porque a conclusão inicial da empresa acerca de eventual prática ímproba pelo autor, embora não confirmada posteriormente, não chegou a ser leviana e considerando, ainda, que não há provas de que a reputação do obreiro tenha sido efetivamente atingida, por não estar evidente que as razões de sua dispensa tiveram indevida divulgação promovida pela empresa, acolho o apelo empresarial para excluir da condenação a indenização por danos morais deferida, restando prejudicada a análise do apelo autoral que pretendia majorar a indenização por danos morais ora deferida.

Horas extras. Divisor. Intervalo intrajornada.

O reclamante, em seu apelo, insiste no deferimento de horas extras, repetindo, inicialmente, o histórico de jornadas que, supostamente, teria cumprido na reclamada inclusive de mais de 12 horas, no período de fevereiro de 2014, em diante, sendo que, por determinação patronal, teria deixado de registrar as horas extras em várias vezes. Neste particular, alude à testemunha ouvida para afirmar que havia horas extras além da 6ª, além de referir que o banco se limitara a afirmar a existência de horas extras e de banco de horas vigente, o que tornaria crível seu pedido.

Também afirma que tendo laborado muito tempo em sobrejornada, não tendo gozado de intervalo intrajornadas nos períodos de dezembro/2012 a fevereiro/2013 e de fevereiro/2015 a março/2016.

Além disso, requer a adoção do divisor 150 para as horas extras que pleiteia e as pagas.

A este respeito, destaco, inicialmente, ser, em princípio, da parte autora o ônus de provar o fato constitutivo do seu direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do NCPC, como bem defende a empresa.

Como, entretanto, a demanda, neste particular, versa sobre a sua jornada de trabalho e sendo a sua empregadora empresa que, notoriamente, tem mais de 10 empregados, cabe-lhe o dever legal de custodiar o controle de ponto de todo o seu corpo funcional, inclusive para eventual aferição judicial. Daí ter sido intimada a juntar a documentação respectiva aos autos, sob as penas do artigo 400 do CPC (ID 760cf47).

Assim é que a reclamada trouxe aos autos os controles de jornada de ID dc64710 que registram horários de entrada e saída variados, inclusive com registros de horas extras, tendo também trazido aos autos comprovantes de pagamento de ID dbc0189, inclusive quanto a horas extras em quantidades aparentemente condizentes com aquelas registradas no controle de ponto.

No que tange aos controles de ponto coligidos, o reclamante apresentou impugnação (ID 66b1999) afirmando que era impedido de registrar a integralidade das horas laboradas, além de não haver folgas ou compensações.

Tendo, pois, sido apresentada pela empresa a documentação que a lei exige para a prova da jornada de trabalho, cabia ao reclamante demonstrar a sua invalidade, o que não logrou fazer, já que não produziu qualquer prova documental ou testemunhal acerca de sua tese.

Despicienda a referência ao depoimento da única testemunha ouvida, já que ela, em seu depoimento no ID 25d6062, afirmou "*que quando trabalhou com o reclamante cumpriam jornada de 6 horas, com 15 minutos de intervalo ou uma hora; que se entrava às 9h permanecia até às 15h, se entrava ás 10h ficava até às 16h; que essa era mesma jornada do reclamante; que registrava sua jornada pelo próprio sistema; que poderia trabalhar até duas horas extras; que o sistema computa as horas extras*."

De início, a testemunha confirmou que a jornada diária normal era de 6 horas. Em seguida, explicou que poderiam laborar até duas horas extras, mas que, neste caso, as horas extras eram registradas, contrariando diretamente a versão do obreiro de que elas não poderiam ser registradas. A propósito da possibilidade dos empregados da reclamada de registrarem labor extraordinário, basta a simples leitura do ponto do autor para se verificar que a impugnação que apresentou à validade da referida documentação não se sustenta.

Por outro lado, não é verdade que o autor não compensava jornada extraordinária, pois os referidos controles de jornada aludem a vários dias em que houve compensação, como nos dias 31.05.2013 e 04.07.2013, em que o autor folgou, citados a título de amostragem.

Já no que tange ao teor da defesa da reclamada, ela defendeu a validade do seu controle de jornada e, diante dele, a improcedência do pleito inicial. Além disso, em caso de eventual condenação, pediu o abatimento das horas extras pagas ou compensadas.

Estando, então, assentada a validade do controle de jornada do autor e estando demonstrado o pagamento das horas extras nele registradas, impunha-se

a ele provar a existência de horas extras ainda pendentes de pagamento, o que não logrou fazer, não sendo verdadeira a assertiva de que chegou a laborar 12 horas seguidas, pois o demonstrativo de ID 87a9786 não se trata de folha de ponto, mas de uma folha de frequência, sendo que as horas extras laboradas no período, conforme relato da testemunha ouvida, eram consignadas no controle de ponto.

Tendo em vista, pois, o referido quadro fático, resta manter a sentença quanto ao indeferimento das horas extras.

No que tange ao divisor adotado para as horas extras pagas, também inviável a adoção do divisor 150, visto que o Colendo TST, no processo IRR 849-83.2013.5.03.0138, assentou o entendimento de que, ainda que o número de dias de repouso semanal remunerado seja aumentado por norma coletiva para considerar o sábado como dia de repouso, tal circunstância não muda o divisor a ser adotado para o cálculo das horas extras que deve observar, neste ponto, a regra do artigo 64 da CLT e a regra da Súmula 431 daquela Corte. Assim, para jornadas de 6 horas, devido o divisor 180 e, para jornadas de 8 horas, divisor 220.

Como se vê, o entendimento daquela Corte Superior não passa pela desconsideração da autonomia da vontade das categorias convenentes, nem pelo desprestígio às normas coletivas, mas apenas pela compreensão de que o que elas estabelecem quanto ao sábado ser um dia de repouso não altera o cálculo das horas extras.

Em face disso, mantenho a sentença também quanto ao divisor das horas extras pagas.

Finalmente, quanto ao intervalo intrajornada, verifico que o seu gozo estava pré-assinalado, no limite de 15 minutos diários, na jornada de 6 horas, havendo registro do gozo de intervalo quando a jornada era de 8h, conforme se observa no sobredito controle de jornada, inclusive nos períodos de dezembro/2012 a fevereiro/2013 e de fevereiro/2015 a março/2016, referidos expressamente pelo obreiro como laborados sem intervalo. Além disso, a testemunha ouvida nos autos confirmou o gozo de intervalo de 15 minutos e de 1h, conforme já se viu, o que também milita em desfavor da pretensão do reclamante.

Escorreita, portanto, a sentença quanto ao indeferimento do intervalo intrajornada.

Recurso autoral improvido nestes pontos.

Descanso do Artigo 384 da CLT.

O Colendo TST, por sua SBDI1, no julgamento do incidente de inconstitucionalidade IIN-R-1540/2005-046-12-00.5, já consolidou o entendimento de que foi plenamente recepcionado pela CF atual o artigo 384 da CLT que prevê a concessão de um descanso obrigatório de 15 minutos para a mulher que tenha prorrogada a sua jornada normal de trabalho, tendo entendido aquela Corte que a isonomia entre homens e mulheres estabelecida pela CF tem um viés protetivo, não tendo o condão de desconsiderar os desníveis fisiológicos e históricos entre os dois sexos, mormente o fato da mulher, costumeiramente, ter dupla jornada de trabalho, em razão do que conta com tratamento diferenciado da lei em vários aspectos, inclusive quanto ao tempo de serviço para se aposentar, não se podendo

considerar violadora do artigo 5º, *caput* da CF a norma que trata desigualmente os desiguais, nos limites de sua desigualdade.

Assim, tratando-se de um empregado do sexo masculino, o autor não faz jus ao referido intervalo, não havendo que se falar em violação ao artigo 5, II, da CF, muito menos em desrespeito à NR 17 do MTE que não estipula o direito de empregados homens ao intervalo previsto no artigo 384 da CLT.

Mantenho, pois, a sentença recorrida, neste ponto, embora que por fundamentos diversos.

Reparação pelos honorários advocatícios.

O reclamante requer indenização referente aos honorários advocatícios que contratou com seu advogado, ao argumento de que "*A indenização de honorários advocatícios pelo reclamado, por estar em mora no cumprimento de suas obrigações resultantes de vínculo empregatício, é uma forma de reduzir o custo que esse trabalhador tem ao contratar um advogado particular e propiciar a ele o ganho de 100% dos seus créditos*."

Sobre isso, vale dizer que a Súmula 219 do Colendo TST estabelece que, nesta Justiça Especializada, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre da mera sucumbência, só sendo cabível quando a parte está assistida por seu sindicato de classe e prova ser hipossuficiente do ponto de vista econômico.

No mesmo sentido trilha a jurisprudência deste Regional, por meio da Súmula nº 26.

Como, pois, nestes autos, o obreiro, apesar de beneficiário da justiça gratuita, não se acha assistido por seu sindicato de classe, não há que se falar, então, no direito aos sobreditos honorários.

Igualmente, não é o caso de se indenizar o reclamante pelos honorários contratuais que eventualmente venha a pagar ao seu advogado, porque tal pagamento não decorre de ato ilícito do empregador ensejador de reparação, mas, sim, de sua própria opção de ser defendido por causídico. Afinal, há, nesta Justiça, o *jus postulandi*, cuja validade já foi assentada pela jurisprudência pátria, mesmo em face do artigo 133 da CF.

Neste caso, não estão presentes os requisitos da responsabilização civil, tais como previstos nos artigos 389, 395 e 404 do CC.

Não se descura da Tese Jurídica Prevalecente nº 1 deste Regional. Como, entretanto, a jurisprudência do Colendo TST é em sentido oposto, resta-me privilegiar o entendimento daquela Corte Superior.

Recurso autoral improvido neste particular.

Contribuições previdenciárias e fiscais.

No que tange às contribuições previdenciárias e fiscais, o reclamante defende que "***a reclamada, a seu tempo, não efetuou esses recolhimentos. Logo, se requer que o valor de contribuições previdenciárias fique a cargo do Banco reclamado***. *Requer, ainda, em função da irredutibilidade salarial, prevista no Art. 7º, VI, da CF, que o montante a ser recolhido de Imposto de Renda, seja acrescido no valor final da condenação, a título de indenização, ou que sua incidência se dê apenas em relação aos valores mensais,*

ou seja, individualizados, de sorte a corresponder ao quantum que deveria ter sido auferido mensalmente, responsabilizando a instituição pelas diferenças que o acúmulo ocasionou. Pugna, ainda, que caso outro venha a ser o entendimento desse E. Tribunal, seja condenada a parte reclamada ao pagamento de uma indenização equivalente aos descontos fiscais, a ser acrescida ao valor final da condenação, ou, sucessivamente, seja responsabilizada pelas diferenças que o acúmulo ocasionou, para assim haver efetivo reparo do dano sofrido, com fundamento nos artigos 186, 389 e 927 do Código Civil."

Ocorre que, a despeito das referidas contribuições estarem sendo cobradas na Justiça do Trabalho, as regras tributárias que as regem não se trasmutam. Neste sentido, independentemente da reclamada não ter feito o recolhimento na época própria, uma vez paga a parcela remuneratória devida por força de condenação judicial, sobre ela hão de incidir as contribuições previdenciárias respectivas, respondendo o autor por sua cota-parte, nos termos da legislação aplicável, o mesmo se dando com o imposto de renda que também é de responsabilidade do trabalhador, conforme entendimento já assentado pelo Colendo TST, através da Súmula 368, II, do Colendo TST.

Neste sentido, não há exatamente razão para o empregado ser indenizado, neste particular, visto que, recebendo na época própria ou através de condenação judicial, a sua responsabilidade pelos recolhimentos fiscal e previdenciário remanesceriam, independentemente da culpa do empregador e sem que isso constitua indevida redução do salário, como parece sugerir o reclamante.

Por outro lado, a incidência fiscal e previdenciária, no programa de cálculo desta Justiça já é feita mês a mês, respeitados os limites da legislação aplicável, de modo que a insurgência recursal do autor, neste ponto, não tem razão de ser.

Improvido.

Atualização da conta. Juros de mora.

O reclamante, em seu apelo, por entender que a TRD é inservível como taxa de atualização dos débitos devido à deflação que incide na taxa, requer "*que a atualização monetária dos créditos deferidos seja atualizada com base na taxa SELIC (Sistema Especial de Liquidação e de Custódia), com amparo no Art. 406 do Código Civil. Ou se por acaso não haja entendimento acerca do mencionado índice que os valores sejam corrigidos, sucessivamente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC ou IPCA e, por cautela, caso esses não sejam o entendimento de Suas Excelências se postula a aplicação da Lei 8.177/91. Em qualquer caso, requer a parte autora seja observada a aplicação de juros de um por cento ao mês, desde a data do ajuizamento da ação, de forma capitalizada, nos termos da Lei 8.177/91*."

No que tange à atualização dos créditos trabalhistas, não é o caso de se aplicar a regra do direito comum prevista no artigo 406 do CC, já que a há lei específica tratando do assunto, a saber a Lei nº 8.177/91 que, em seu artigo 39, prevê a TRD como índice de atualização do crédito trabalhista. Tanto é assim, que o Preclaro STF suspendeu liminarmente a adoção, pela tabela única editada pelo CSJT, do IPCA-E, como índice de correção (Reclamação 22.012 RS).

Além disso, a sobredita norma também prevê juros de mora de 1% por mês desde o ajuizamento da ação, de forma simples, até porque a cobrança de juros sobre

juros nesta Especializada não é aceita por configurar anatocismo. Neste sentido, vale a Súmula 121 do Preclaro STF, sendo que os critérios da Lei nº 8.177/91 já são observados pelo programa de cálculos deste Egrégio Regional, inclusive quanto ao cálculo dos juros.

Recurso autoral improvido também neste particular.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, conheço de ambos os recursos ordinários e das contrarrazões; rejeito a preliminar de nulidade da sentença de embargos de declaração por negativa de prestação jurisdicional arguida pelo reclamante; no mérito, nego provimento ao apelo autoral e dou provimento parcial ao apelo patronal para, reformando, em parte, a sentença recorrida, excluir da condenação a indenização por danos morais deferida; reduzir as custas processuais para R$700,00 calculadas sobre o novo valor da condenação, ora arbitrado em R$35.000,00; manter a sentença recorrida em seus demais termos; tudo conforme os fundamentos.

Acórdão

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA TERCEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS E DAS CONTRARRAZÕES; AINDA UNANIMEMENTE, EM REJEITAR A PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL ARGUIDA PELO RECLAMANTE; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, EM NEGAR PROVIMENTO AO APELO AUTORAL E DAR PROVIMENTO PARCIAL AO APELO PATRONAL PARA, REFORMANDO, EM PARTE, A SENTENÇA RECORRIDA, EXCLUIR DA CONDENAÇÃO A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEFERIDA, VENCIDA A EXMA. DESEMBARGADORA DOUTORA GRAZIELA LEITE COLARES QUANTO À JUSTA CAUSA E À REINTEGRAÇÃO; REDUZIR AS CUSTAS PROCESSUAIS PARA R$700,00 CALCULADAS SOBRE O NOVO VALOR DA CONDENAÇÃO, ORA ARBITRADO EM R$35.000,00; MANTER A SENTENÇA RECORRIDA EM SEUS DEMAIS TERMOS; TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 9 de agosto de 2017. (Publicado em 11/08/2017)

MÁRIO LEITE SOARES, Relator.

Voto do(a) Des(a). GRAZIELA LEITE COLARES

Divirjo do voto condutor por entender provada a justa causa em face do uso abusivo de senha do superior hierárquico do reclamante.

****

VIGIA. RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO DE VIGILANTE. NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. IMPROCEDÊNCIA.

PROCESSO TRT 8ª/3ª T./RO 0001413-73.2016.5.08.0120
RELATORA: Desembargadora do Trabalho GRAZIELA LEITE COLARES

RECORRENTE: **JOSÉ MÁRCIO SILVA SOUSA**
Dr. Sérgio Augusto de Castro Barata Júnior e outros

RECORRIDA: **SINETEL ENGENHARIA E COMÉRCIO LTDA.**
Dr. Edilson Araújo dos Santos e outros

Ementa
VIGIA. RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO DE VIGILANTE. NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS LEGAIS. IMPROCEDÊNCIA. O fato de portar arma no local de trabalho não significa, necessariamente, o exercício da função de vigilante, pois para que esta seja reconhecida, devem ser preenchidos os requisitos previstos nos artigos 15 e 16 da Lei 7.102/83, inclusive ter sido o empregado aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada pelos órgãos competentes. Já a função de vigia prescinde de autorização da Policia Federal e não existem requisitos legais para a função, consistindo em uma atuação menos arriscada e ostensiva, envolvendo atividades de mera fiscalização dos locais, sem a exigência de nenhuma formação específica, sendo responsável basicamente pela manutenção da ordem e segurança dos locais, priorizando a proteção do patrimônio, através da ronda local. Sentença confirmada.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 2ª Vara do Trabalho de Ananindeua**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, foi interposto por advogado habilitado nos autos, sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita.

Mérito

RECONHECIMENTO DAS TAREFAS DE VIGILANTE. RETIFICAÇÃO DA CTPS. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Pretende o reclamante a reforma da sentença para que sejam reconhecidas as tarefas de vigilante, com a consequente retificação da CTPS e deferimento do adicional de periculosidade, tendo em vista a prova dos autos que trabalhava armado e em ambiente de alta periculosidade.

Sem razão o trabalhador.

Das provas produzidas nos autos, depreende-se que a atividade desempenhada pelo autor era de vigia e não de vigilante, conforme consta anotado em sua CTPS, nos contracheques, cartões de ponto e demais documentos laborais, que, além de possuírem presunção de veracidade, foram confirmados pelas próprias testemunhas do trabalhador.

Importante frisar que o fato de portar arma no local de trabalho não significa, necessariamente, o exercício da função de vigilante, pois para que esta seja reconhecida, deve preencher os requisitos previstos nos artigos 15 e 16 da Lei 7.102/83, inclusive ter sido aprovado em curso de formação de vigilante, realizado por empresa de curso de formação devidamente autorizada pelos órgãos competentes. Já a função de vigia prescinde de autorização da Policia Federal e não existem requisitos legais para a função, consistindo em uma atuação menos arriscada e ostensiva, envolvendo atividades de mera fiscalização dos locais, sem a exigência de nenhuma formação específica, sendo responsável basicamente pela manutenção da ordem e segurança dos locais, priorizando a proteção do patrimônio, através da ronda local.

Em relação ao adicional de periculosidade, a partir do advento da Lei 12.740/2013, alterando o artigo 193 da CLT, passaram a fazer jus à parcela os trabalhadores que no desempenho de suas atribuições estejam expostos a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, nos termos do seu inciso II, *in verbis*:

> "Art. 193. 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:
>
> I - *omissis*.
>
> II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)"

Referido artigo está regulamentado na NR 16, anexo 3, segundo a qual:

> "2. São considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições:
>
> **a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme lei 7102/1983 e suas alterações posteriores.**
>
> **b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta."**

De acordo com a normatização acima, são considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores os regidos pela Lei 7.102/83, que não é a hipótese do vigia, como antes mencionado.

Assim, reputo que o autor não desempenhou a atividade de vigilante e a função de vigia não está entre as que fazem jus ao recebimento do adicional de periculosidade previsto no artigo 193 da CLT, razão pela qual mantenho a sentença que julgou improcedentes os pedidos em exame e repercussões legais.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DO DESVIO DE FUNÇÃO E IMPOSIÇÃO DE USO DE ARMAMENTO SEM REGISTRO. OFENSA À INTEGRIDADE FÍSICA E MORAL. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR.

Não se conforma também o autor com o capítulo da r. Sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral decorrente do desvio de função e imposição de uso de armamento sem registro. Alega ofensa à integridade física e moral e violação da dignidade do trabalhador.

Sem razão.

O dano moral é aquele que abala a honra, a boa-fé subjetiva ou a dignidade da pessoa, seja ela física ou jurídica. É o que causa dor moral e até mesmo física a outrem, que sofre em seu íntimo, com dor, constrangimento, tristeza, angústia, em face de ato ou omissão injusta. A sua caracterização precisa de prova do nexo de causalidade entre o fato gerador do dano e suas consequências nocivas à moral do ofendido.

Consoante a jurisprudência já pacificada no colendo TST, o descumprimento de normas trabalhistas pelo empregador, a despeito de poder causar dificuldades e dissabores, não tem o condão de, por si só, implicar ofensa moral, mormente quando não se tem qualquer prova da alegada ofensa à integridade física e moral do empregado.

Assim sendo, não se pode banalizar (sob pena de esvaziá-los) os institutos criados pelo Direito para proteger o trabalhador contra condutas efetivamente

lesivas a sua honra, aplicando-o de forma generalizada, sobretudo quando não resta provado nos autos a utilização de arma sem registro na função de vigia ou que esse fato tenha violado a dignidade ou tido repercussão a ponto de macular a imagem ou a reputação do trabalhador junto à sociedade.

Pelas razões acima, nego provimento ao recurso.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requer a reclamante o pagamento dos honorários advocatícios, posto que constitui aplicação do Princípio da Retribuição Integral, com o reconhecimento de perdas e danos, nos termos do art. 389 e 404 do Código Civil, jurisprudência deste Regional e Enunciado 53 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

Sem razão.

Em que pese a existência de posições divergentes sobre a matéria, que ocasionaram a redação da Tese Jurídica Prevalecente nº 1 deste Regional, esta não possui efeito vinculante, tendo esta egrégia Turma firmado posicionamento de que a aplicação subsidiária do Código Civil só seria possível se não houvesse disposição específica na Justiça do Trabalho sobre o pagamento dos honorários advocatícios.

In casu, regulam a matéria o art. 14, § 1º, e 16 da Lei nº 5.584/70, a Súmula 26 deste Tribunal Regional e as Súmulas 219 e 329 do colendo TST, sendo que a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, **concomitantemente**: a) **estar assistida por sindicato da categoria profissional**; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (Lei nº 5.584/1970)

Ademais, ao contrário do que afirma o autor, é faculdade da parte a contratação de advogado nesta Justiça Especializada, tendo em vista o *jus postulandi*, nos termos do artigo 791 da CLT.

Logo, inaplicáveis as disposições contidas no Código Civil sobre a matéria.

Nego provimento.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, nego provimento ao apelo para confirmar integralmente a r. sentença recorrida, inclusive quanto às custas, 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 DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, NEGAR PROVIMENTO AO APELO PARA CONFIRMAR INTEGRALMENTE A R. SENTENÇA RECORRIDA, INCLUSIVE QUANTO ÀS CUSTAS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 20 de setembro de 2017. (Publicado em 22/09/2017)

GRAZIELA LEITE COLARES Desembargadora Relatora.

****

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADVOGADO AUTÔNOMO. INEXISTÊNCIA

ACÓRDÃO TRT 8ª/3ª T./RO 0001731-26.2015.5.08.0206
RELATORA: Desembargadora do Trabalho GRAZIELA LEITE COLARES

RECORRENTE: **MARCELO FERREIRA LEAL**
Dr. Marcelo Ferreira Leal

RECORRIDA: **GRUPO CAPITAL IMÓVEIS LTDA. - EPP**
Dr. Rafael Teixeira Bezerra e outros

Ementa
VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ADVOGADO AUTÔNOMO. INEXISTÊNCIA. Não se vislumbra qualquer elemento que possa caracterizar a relação havida entre as partes como de emprego, principalmente em relação à pessoalidade e subordinação jurídica, esta última a característica mais marcante para aferição da existência ou não da relação de emprego. Ao contrário, restou evidenciado que, no período alegado, o reclamante possuía cargo comissionado de Ouvidor junto ao Estado do Amapá, pelo qual recebia vultosa contraprestação, além da considerável quantidade de clientes particulares, o que fazia com que realizasse constantes viagens para fora da Capital, em detrimento dos serviços prestados pelo seu escritório de advocacia à reclamada. A confissão do autor e demais provas produzidas nos autos demonstram que o reclamante era profissional autônomo, que disponibilizava os serviços jurídicos de seu escritório para qualquer empresa, pessoa física ou ente público que desejasse contratar seus serviços. Sentença confirmada.

Relatório

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário**, oriundos da **MM. 3ª Vara do Trabalho de Macapá**, em que são partes as acima identificadas.

OMISSIS.

Fundamentação

CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário, porque atendidos os pressupostos de admissibilidade: é adequado, tempestivo, foi interposto pelo reclamante atuando em causa própria, sendo beneficiário da justiça gratuita.

Mérito

REVELIA. AUSÊNCIA DE CARTA DE PREPOSIÇÃO E ATOS PRATICADOS POR ADVOGADO SEM PODERES. JULGAMENTO ANTECIPADO DA LIDE.

Pretende o autor seja decretada a revelia e confissão ficta da reclamada, tendo em vista que não foram juntados aos autos a carta de preposição e o substabelecimento para o advogado que subscreveu a contestação no prazo de cinco dias assinalado pelo Juízo. Afirma que esse prazo não poderia ter sido reaberto e, mesmo tendo sido juntados os documentos muito tempo após a audiência inaugural, eles não poderiam referendar os atos anteriores praticados sem o devido poder de representação, conforme o disposto nos artigos 843 da CLT e 104 do CPC. Pretende seja deferido o pedido de julgamento antecipado da lide, bem como desentranhadas todas as peças que não tenham sido referendadas por representação válida.

Sem razão.

Como já assinalado pelo Juízo em audiência e corroborado pela r. Sentença, a reclamada regularizou sua representação no feito antes do encerramento da instrução processual, com a juntada da carta de preposição e substabelecimento ao advogado que subscreveu a contestação, validando todos os atos praticados anteriormente no feito, pelo que não há falar em revelia e confissão ficta na hipótese.

Note-se que atualmente os artigos 938 e 1.007, §§ 2º e 7º, do NCPC traçam uma constante sobre a necessidade de notificação da parte para sanar vícios formais existentes no processo, tais como problemas de representação, habilitação do advogado e até depósito de custas, exatamente como procedeu o Juízo *a quo*.

Além disso, a presença do Dr. Rafael Teixeira Bezerra na audiência inaugural torna dispensável a juntada de procuração, porque demonstrada a existência de mandato tácito (OJ 286/SDI1/TST).

Rejeito.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O reclamante demonstra inconformismo com a r. Sentença que não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes, por ausência de subordinação e pessoalidade, e indeferiu os pedidos dele decorrentes, nos termos do artigo 3º da CLT.

Examino.

A controvérsia estabelecida nos autos consiste em definir se a relação jurídica firmada entre as partes configurou efetivo contrato de trabalho ou mera prestação de serviços autônomos.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, somente haverá relação empregatícia quando presentes, concomitantemente, os elementos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Assim, ausentando-se qualquer deles, desconfigurada está a relação de emprego.

A pessoalidade se refere à identidade do trabalhador, uma vez que se trata de uma relação de natureza *intuito personae*. Já a onerosidade diz respeito à contraprestação do trabalho, através da remuneração. A continuidade, por sua vez, faz referência à habitualidade, ou seja, a necessidade de que a atividade desenvolvida seja frequente, não-eventual. E, finalmente, a subordinação jurídica traduz os poderes diretivo e disciplinar exercidos pelo empregador definido no já citado art. 2º da CLT.

Na inicial, o autor alegou que foi admitido em 09/05/2003, na função de Advogado, sendo dispensado sem justa causa em 28/02/2015 e postulou o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das parcelas dele decorrentes. Disse que trabalhava em horário pré-determinado pela reclamada, interna e externamente, cumprindo horário de 8 às 12 e 14 às 18 horas, de segunda a sexta-feira, e no sábado de 8 às 12 horas, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica, utilizando os instrumentos de trabalho fornecidos pela empresa, tais como sala destinada à assessoria jurídica, impressora, computador, material de expediente e até auxiliares.

Em defesa, a reclamada negou a contratação do reclamante como empregado, sustentando que o mesmo lhe prestou serviços advocatícios de consultoria e assessoria de forma impessoal e autônoma, o que também fazia para diversos outros clientes, pelo que a reclamação deve ser julgada improcedente.

Ao alegar que o reclamante seria autônomo, prestando-lhe serviço sem subordinação, a reclamada atraiu para si o ônus de provar suas alegações, a teor do que disciplina o art. 818 da CLT, combinado com o art. 373, II, do CPC, encargo do qual se desincumbiu.

O reclamante, em depoimento, foi contraditório com os fatos afirmados na inicial em aspectos essenciais para o reconhecimento da relação de emprego, inclusive confessando, no decorrer de suas declarações, sua autonomia e falta de pessoalidade na prestação de serviços, conforme passo a demonstrar com os seguintes trechos de suas declarações: "que atuava em favor da reclamada basicamente em Macapá, a exceção de algumas ações em Santana; **que Vitor é um advogado, cunhado da senhora Aline, sócia da reclamada; que esse advogado passou a realizar alguns serviços para a reclamada no final do ano de 2014; que Evandro também é um advogado que era chamado pela reclamada para auxiliá-lo quando havia coincidência de audiências do interesse da Capital; (...) que na época em que trabalhou para a reclamada também possuía um escritório em sua residência; que advogou nestes 12 anos para muitas outras empresas além da Capital, atuando (redigindo peça) em seu**

próprio escritório; que pode citar a senhora Raimunda Beirão, a empresa OT BELO, dona Maria Doralice, a empresa JAMAPÁ (na área trabalhista), também conhecida como ORO e Prefeitura do Amapá; que tirando a empresa JAMAPÁ o resto tudo era cível; que quando as audiências de seus clientes coincidiam com as audiências dos processos da reclamada pedia a colegas que fizessem as audiências dos seus processos; que se não conseguisse nenhum colega pedia ao seu Thasso que liberado para fazê-las; (...) que no período em que trabalhou para reclamada também atuou como advogado para a prefeitura de Pedra Branca; que acha que fez uma ação para a prefeitura de Laranjal do Jari no ano de 2005 ou 2006; que já possuiu cargo comissionado de ouvidor adjunto do Estado do Amapá nos anos de 2007 e 2008; que dava expediente nesse cargo de meio dia as 17h quando fosse chamado na sede da Ouvidoria Geral do Estado".

Os depoimentos das testemunhas do autor, por outro lado, nada acrescentaram para o esclarecimento dos fatos, tendo em vista que não souberam informar sobre a modalidade da prestação de serviço do autor, sendo que a primeira sequer trabalhou para a reclamada e a segunda o fez por apenas um ano.

Corroborando a confissão do autor, há farta prova documental sobre os serviços autônomos prestados não somente à reclamada, mas também a uma vasta clientela no Estado do Amapá, composta por pessoas físicas e jurídicas, entes públicos, inclusive foto de seu escritório particular e relação dos inúmeros processos dos quais participou como advogado. Só no âmbito trabalhista, o Juízo *a quo* encontrou 75 processos patrocinados pelo autor nesta Especializada, isso levando em conta que a maior parte de seus clientes encontra-se na esfera Cível.

Dentre as clientes do autor se encontram as empresas Amapá Mineração, Mineração Yukio Yoshidone, Versátil Ltda. - EPP e a Milenium Importadora e Exportadora; a Câmara Municipal de Itaubal do Piririm e os Municípios de Pedra Branca do Amapari, de Ferreira Gomes e o de Amapá, algumas delas localizadas no interior do Estado, o que ocasionava, com regularidade, a ausência do reclamante da sede da reclamada. Consoante pontuado pela sentença, há inclusive e-mails em que o reclamante comunica à reclamada a impossibilidade de comparecimento a audiências desta e solicita sejam chamados outros advogados para o serviço, demonstrando que seus compromissos profissionais particulares estavam acima das necessidades da empresa.

Destaque-se ainda a confissão do autor, após juntada pela reclamada do registro existente no Portal da Transparência do Governo do Estado do Amapá, de que "já possuiu cargo comissionado de ouvidor adjunto do Estado do Amapá nos anos de 2007 e 2008" e que "dava expediente nesse cargo de meio dia as 17h", em jornada incompatível com a que alegou cumprir na reclamada.

O contrato de prestação de serviços e honorários advocatícios e os diversos recibos e depósitos bancários apresentados pela reclamada também confirmam a alegação de que pagava ao escritório jurídico do reclamante valores bastante variáveis, correspondentes aos serviços prestados à empresa no "acompanhamento de processos judiciais e extrajudiciais em que for parte a contratante, atuando na

assessoria jurídica, advocacia, consultoria e auditoria (...), além do atendimento diário presencial de 1 (uma) hora nas dependências da contratante para despachos e assessorias afins". Evidente que o fato de o reclamante prestar conta de suas atribuições com o proprietário da reclamada em nada beneficia a tese da inicial, tendo em vista que se trata de procedimento verificado em qualquer modalidade de prestação de serviços, inclusive os autônomos.

O fato é que não se vislumbra, a não ser em relação ao requisito da onerosidade, qualquer outro elemento que possa caracterizar a relação havida entre as partes como de emprego, principalmente em relação à pessoalidade e subordinação, esta última a característica mais marcante para aferição da existência ou não de relação de emprego. Ao contrário, as provas produzidas nos autos demonstram que o reclamante era, na verdade, profissional autônomo, que disponibilizava os serviços jurídicos de seu escritório para qualquer empresa, pessoa física ou ente público que desejasse contratar seus serviços.

Assim sendo, diante de todas as razões expostas, em especial diante da confissão do reclamante, assim como a prova documental produzida pela empresa, que demonstram a inexistência dos requisitos necessários ao reconhecimento da relação de emprego (art. 3º, da CLT), nego provimento ao apelo para manter a r. Sentença que julgou totalmente improcedentes os pedidos formulados pelo autor.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Pretende o reclamante a reforma da r. Sentença, a fim de que seja a reclamada condenada a pagar indenização por dano moral, em virtude da falsificação de sua assinatura.

Sem razão.

O dano moral é aquele que abala a honra, a boa-fé subjetiva ou a dignidade da pessoa, seja ela física ou jurídica. É o que causa dor moral e até mesmo física a outrem, que sofre em seu íntimo, com dor, constrangimento, tristeza, angústia, em face de ato ou omissão injusta. A sua caracterização precisa de prova do nexo de causalidade entre o fato gerador do dano e suas consequências nocivas à moral do ofendido, ônus do qual não se desincumbiu o reclamante.

O lançamento de assinatura de empregados da reclamada acima do nome do reclamante em petições e notificações extrajudiciais, efetuadas por ordem do próprio autor, a fim de que os prazos não fossem perdidos ou retardado o andamento dos serviços, nas diversas ocasiões em que o mesmo não poderia comparecer à reclamada, não tem o condão de implicar ofensa moral, mormente quando não se tem qualquer prova de que tenha tido repercussão a ponto de macular a imagem ou a reputação do autor junto à sociedade.

Assim sendo, não se pode banalizar (sob pena de esvaziá-los) os institutos criados pelo Direito para proteger o trabalhador contra condutas efetivamente lesivas a sua honra, aplicando-o de forma generalizada, sobretudo quando não resta provado nos autos que o empregador tenha agido de má-fé, com intuito de prejudicar o reclamante.

Nego provimento ao recurso.

INEXISTÊNCIA DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E VALOR DA MULTA

Pretende o autor a absolvição da pena aplicada por litigância de má-fé, em razão de não ter alterado a verdade dos fatos em Juízo, ou, alternativamente, a redução para no máximo 1% do valor da causa, conforme disposto no antigo CPC.

Não tem razão.

Ao contrário do que afirmam as razões recursais, pela análise efetuada nos capítulos anteriores, restou evidente a intenção do reclamante em alterar a verdade dos fatos, proceder de modo temerário e tentar induzir o Juízo a erro, em relação a uma suposta vinculação empregatícia que nunca existiu, a fim de perceber parcelas sabidamente indevidas, ao alegar fatos inverídicos na inicial, como o cumprimento de jornada de trabalho em horário comercial por quase 12 anos na reclamada e existência de pessoalidade e subordinação jurídica, confessando posteriormente que possuía cargo comissionado de ouvidor junto ao Estado do Amapá, pelo qual dava expediente no horário da tarde e recebia vultosa contraprestação por conta dele, além da considerável quantidade de clientes que possuía no período, o que fazia com que realizasse constantes viagens para fora da Capital em detrimento dos serviços autônomos prestados pelo seu escritório de advocacia à reclamada.

Quanto ao montante de 1,1% do valor da causa fixado pela sentença a título de multa por litigância de má-fé, com base no artigo 80, incisos II e V, do CPC de 2015, reduzo para o percentual de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), com fundamento na proporcionalidade e razoabilidade e o arbítrio do julgador.

Nego provimento.

ENCAMINHAMENTO DE PEÇAS AO MINISTÉRIO PÚBLICO

Argumenta o autor que se trata de questão meramente trabalhista, cujo alcance somente vincularia as partes envolvidas, motivo pelo qual pretende que a apuração dos fatos e provas seja objeto de apreciação apenas nesta Justiça especializada.

Sem razão.

Ao se manifestar a respeito da pesquisa no Portal da Transparência apresentada com a defesa, afirmou o autor que "**o cargo em comissão mencionado na contestação consistiu de um acordo político do proprietário da reclamada com um político eleito, que, em contrapartida ao apoio ofertado pela empresa, concedeu ao reclamante um cargo público, cujo salário seria rateado entre reclamante e o proprietário da reclamada, Sr. Thasso, sem que o reclamante precisasse cumprir horário no referido órgão, como forma de abater valores de honorários advocatícios devidos (...). Pelo acordo, o proprietário da reclamada também colocava os serviços do reclamante à disposição desse político, que poderia solicitar a atuação deste a seus correligionários da Capital e do Interior do Estado**".

Diante da gravidade das afirmações, posicionou-se acertadamente a r. Sentença ao determinar fosse oficiado ao Ministério Público Estadual para que tome as providências que entender cabíveis.

Nego provimento ao recurso.

Ante o exposto, conheço do recurso; no mérito, dou parcial provimento ao apelo para reduzir a multa por litigância de má-fé, mantendo a r. sentença recorrida nos demais aspectos, 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 DO RECURSO; NO MÉRITO, POR MAIORIA DE VOTOS, VENCIDO O DESEMBARGADOR MARIO LEITE SOARES, QUE EXCLUÍA A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ, DAR PARCIAL PROVIMENTO AO APELO PARA REDUZI-LA PARA 0,5% (ZERO VÍRGULA CINCO POR CENTO), CONFIRMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA NOS DEMAIS ASPECTOS, TUDO DE ACORDO COM A FUNDAMENTAÇÃO SUPRA.

Sala de Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 26 de abril de 2017. (Publicado em 04/05/2017)

GRAZIELA LEITE COLARES Desembargadora Relatora

Voto do(a) Des(a). MÁRIO LEITE SOARES
VOTO DIVERGENTE

Com as vênias de estilo, divirjo do voto condutor apenas quanto à declaração de que o autor litigou de má-fé, pois, neste caso, entendo que ele apenas não logrou confirmar a tese da exordial, não tendo ultrapassado os limites da defesa ordinária dos seus interesses.

****

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

A

AÇÃO ANULATÓRIA DE NORMA COLETIVA. I - SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS JÁ REALIZADAS EM RAZÃO DE FALTAS. FIXAÇÃO DE JORNADA SUPERIOR AO LIMITE CONSTITUCIONAL E SEM INTERVALOS. O trabalhador não pode perder o direito a horas extras, já realizadas, em razão de faltas ao trabalho, pois esse critério viola os princípios do direito adquirido e da isonomia. E, além disso, a fixação de jornada de trabalho superior ao limite constitucional e sem intervalos afronta direitos fundamentais do trabalhador, quanto à higiene e segurança do ambiente laboral (Cláusula Décima Nona, parágrafo único: Jornada de Oito Horas/Folga). **II - JORNADA DE TRABALHO CONTÍNUA. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS.** Deve ser anulada a cláusula normativa que suprime direitos constitucionalmente assegurados ao trabalhador, como as horas extras, o intervalo para repouso e alimentação, o intervalo interjornadas, o repouso semanal remunerado e adicional noturno (quando devido), em clara ofensa ao art. 7º, IX, XV, XVI e XXII, da Constituição Federal, e aos artigos 71 e 73, da CLT (Cláusula Vigésima Segunda, parágrafo terceiro: Jornada de Trabalho no Campo). Por analogia à vedação do salário complessivo (Súmula nº 91, do C. TST), é nula a cláusula normativa que, a despeito de autorizar jornada mais benéfica ao empregado que trabalha em campo, acaba por suprimir o pagamento de parcelas que não podem ser objeto de negociação entre as partes, em evidente ofensa a direitos indisponíveis assegurados pela Carta Magna. (ACÓRDÃO TRT-8ª/SE I/AACC 0000787-26.2016.5.08.0000; julgado em 20 de julho de 2017; publicado em 26/07/2017; Prolator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

AÇÃO DE COBRANÇA DE HONORÁRIOS PROFISSIONAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. É da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações de cobrança de honorários propostas por profissional liberal de qualquer espécie contra seus clientes. Alcance do art. 114 da Constituição. (PROCESSO TRT/4ª T./RO 0000735-64.2016.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 27 de junho de 2017; publicado em 30/06/2017; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Havendo provas nos autos de que o reclamante, tendo sido contratado para exercer a função de auxiliar de mecânica, por decisão própria e sem que estivesse

no exercício de sua função, resolveu adentrar em área de risco demarcada por técnico de segurança para apanhar uma garrafa de água para um colega, ocasião em que foi atingido por um galho, certamente que o obreiro não pode atribuir os danos morais decorrentes de tal acidente ao seu empregador, já que patente a caracterização de culpa exclusiva da vítima, *in casu*. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000556-21.2016.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 24 de maio de 2017; publicado em 26/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

ACÚMULO DE FUNÇÃO. O desempenho de atividades de limpeza do local de trabalho, realizadas dentro da mesma jornada de trabalho, mostram-se plenamente compatíveis com a contração e condição pessoal do empregado, não se exigindo do trabalhador esforço além do razoável, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT, sobretudo quando confessado pelo autor que não havia carregamento e descarregamento, em média, de um a três dias por semana. Recurso improvido. (PROCESSO PJE TRT/4ª T./RO 0001318-12.2016.5.08.0001; origem: 1ª VT de Belém; julgado em 16 de maio de 2017; publicado em 23/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

I - ACÚMULO DE FUNÇÃO. INOCORRÊNCIA. A simples execução de algumas tarefas inerentes a determinada função não autoriza concluir que houve acúmulo de funções. Assim, por inteligência do parágrafo único do art. 456 da CLT, quando o empregado exerce atividades correlatas à sua função não merece perceber adicional por acúmulo de funções. **II - TRABALHADOR EXTERNO. INDEVIDAS HORAS EXTRAS QUANDO ANOTADA NA CTPS.** Se o reclamante firmou contrato de trabalho com a reclamada contendo cláusula expressa de que estava incluído na exceção do artigo 62, I, da CLT, para exercer atividade desenvolvida externamente, conforme consta da CTPS, não faz jus ao pagamento de horas extras. Recurso provido. Recurso da reclamada provido. (PROCESSO nº 0000852-12.2016.5.08.0003 (RO); origem: 7ª VT de Belém; julgado em 9 de agosto de 2017; publicado em 11/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (AADC) E ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. CUMULAÇÃO CABÍVEL. CARTEIRO. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. I - O pagamento do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC é devido aos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que executem atividade postal externa de distribuição e/ou coleta, em domicílios de clientes, quando em vias públicas, independentemente de estarem expostos às condições perigosas. II - O Adicional de Periculosidade, (art. 193, § 4º, da CLT), é pago ao trabalhador que atua com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento em vias públicas, ante os acentuados risco aos quais se submete no exercício desse tipo de atividade. III - Os

adicionais em análise não possuem a mesma natureza ou fundamentos jurídicos, diante da diferença existente entre os riscos e situações fáticas que contemplam, daí porque a percepção cumulativa de ambos não caracteriza *bis in idem*. Precedentes do C. TST (RR-1362-39.2015.5.06.0351 e RR-163-95.2016.5.17.0009). (ACÓRDÃO TRT/2ª T./RO 0001210-38.2016.5.08.0209; origem: 6ª VT de Macapá; julgado em 24 de maio de 2017; publicado em 31/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

AGRAVO DE PETIÇÃO. CHAMAMENTO À LIDE NA FASE DE EXECUÇÃO. O artigo 779 do CPC garante que a execução pode ser promovida contra os sucessores, não havendo nenhum obstáculo para que o sucessor seja citado para integrar à lide na fase de execução. Provejo o Agravo de Petição e determino a citação da UNIFAP na condição de sucessora de servidor que lhe foi redistribuído. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0220100-79.1990.5.08.0006; origem: 6ª VT de Belém; julgado em 8 de fevereiro de 2017; publicado em 14/02/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO DE PARCELAS VINCENDAS. LIMITAÇÃO TEMPORAL. Permanecendo inalterada a situação de fato que embasou a condenação, não há limitação temporal para a alegação de inadimplemento das parcelas vincendas deferidas em decisão judicial transitada em julgado. Entender diferente importaria em violação a um dos princípios basilares do direito de trabalho que é o da celeridade e economia processual Agravo provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./AP 0000857-77.2011.5.08.0110; origem: VT de Tucuruí; julgado em 8 de fevereiro de 2017; publicado em 14/02/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

C

CIPA. EMPREGADO REGISTRADO COMO CANDIDATO EM ELEIÇÃO ANULADA. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE. ULTERIOR DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. LEGALIDADE. Nos termos do artigo 10, II, a, dos ADCT da CF/88, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, do que se infere que o empregado que registra candidatura em eleição posteriormente cancelada não possui qualquer tipo de estabilidade, se não chegou a ser eleito, valendo lembrar que a estabilidade do cipeiro não constitui vantagem pessoal do trabalhador. Neste sentido, se ele posteriormente foi dispensado sem justa causa, válida a dispensa, se ele não era detentor de qualquer garantia de emprego. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0001947-33.2015.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 9 de agosto de 2017; publicado em 17/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

I. CONEXÃO. SÚMULA Nº 235 DO STJ. A data do ato que determina a conexão e a reunião dos processos é fundamental para verificar se um deles já foi sentenciado, como ocorre no presente caso, pois embora esteja evidente que os processos deveriam ter sido reunidos em face da conexão, neste momento processual já não mais é possível fazê-lo porque confronta com a Súmula nº 235 do STJ, que assim prescreve: "a conexão não determina a reunião dos processos, se um deles já foi julgado". **II. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA.** O enquadramento sindical deve ser feito de acordo com a atividade econômica preponderante da empresa, a teor dos artigos 570 e 581 da CLT, salvo aqueles que integrarem categoria profissional diferenciada e os regidos por lei especial (art. 511, §3º, da CLT). Sentença mantida. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 00001128-20.2015.5.08.0119; origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 27 de junho de 2017; publicado em 30/06/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

CONTRATO DE EMPREGO. Provado que o reclamante não trabalhou como empregado da reclamada, mas sim que ele sempre atuou como seu associado, correta a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego entre as partes. (PROCESSO nº 0000363-39.2016.5.08.0111 (RO); origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 14 de junho de 2017; publicado em 27/06/2017; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE. 1) A despeito do disposto no art. 193, § 2º, da CLT, possível a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade, nos termos da Convenção nº 155 da OIT; 2) Provado nos autos, pela confissão da preposta da reclamada, *ex vi* do art. 843, §1º, da CLT, tem direito o reclamante ao adicional de periculosidade, no percentual de 30%, cumulado com o adicional de insalubridade, somente no mês que laborou próximo a local perigoso, cuja base de cálculo é o salário base, com os reflexos legais. (PROCESSO TRT/4ª T./ RO 0000622-23.2015.5.08.0126; origem: 2ª VT de Parauapebas; julgado em 6 de junho de 2017; publicado em 09/06/2017; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

E

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. NULIDADE PROCESSUAL POR AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO. ADIAMENTO DE JULGAMENTO DE PROCESSO INCLUÍDO EM PAUTA. VISTA REGIMENTAL. DESNECESSIDADE DE NOVA INTIMAÇÃO. PRINCÍPIO DA TRANSCENDÊNCIA DAS NULIDADES PROCESSUAIS. ARTIGOS 794 DA CLT E 282, §1º, DO CPC. AUSÊNCIA DE PREJUÍZOS. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO QUE NÃO ADMITE SUSTENTAÇÃO ORAL DE ADVOGADO. VIOLAÇÃO AO CONTRADITÓRIO.

INEXISTÊNCIA. Diferentemente do direito civil comum, na sistemática processual não há nulidades de pleno direito, uma vez que todas elas podem ser superadas quando inexistir manifesto prejuízo aos litigantes ou para o próprio andamento do processo, nos termos dos artigos 794 da CLT e 282, §1º, do CPC. No caso, não há sustentação oral no Agravo de Instrumento, o que corrobora com a desnecessidade de publicação de nova pauta quando a sessão é adiada por vista regimental, ante a impossibilidade do advogado influenciar no convencimento motivado dos julgadores durante sessão definitiva de julgamento. Preliminar de nulidade do processo rejeitada. **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. EXISTÊNCIA. APERFEIÇOAMENTO DA DECISÃO. RECURSO PROVIDO EM PARTE.** Com a finalidade de aperfeiçoar a decisão, devem ser parcialmente providos os embargos declaratórios e prestados os esclarecimentos de forma a haver a completa entrega da prestação jurisdicional. (ACÓRDÃO 1ª T/ED/ AIRO 0001552-71.2015.5.08.0019 (PJE); origem: 19ª VT de Belém; julgado em 11 de julho de 2017; publicado em 14/07/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

EMBARGOS À EXECUÇÃO. MATÉRIA RESTRITA. ALEGAÇÃO DE VÍCIO DE NOTIFICAÇÃO. NÃO CABIMENTO. É inviável a oposição de agravo de petição para alegar vício de notificação na fase de conhecimento, uma vez que no processo do trabalho não há outra forma de se desconstituir uma decisão transitada em julgado a não ser por ação rescisória ou anulatória. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/AP 0001642-04.2014.5.08.0120 (PJE); origem: 4ª VT de Ananindeua; julgado em 8 de agosto de 2017; publicado em 10/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

G

I. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO RECEBIDA POR MAIS DE DEZ ANOS. SUPRESSÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA. SÚMULA 372, DO C. TST. A gratificação de função não pode ser suprimida pelo empregador depois de recebida por mais de dez anos pelo empregado, sob pena de violação ao princípio da estabilidade financeira. Inteligência da Súmula nº 372 do Colendo TST. **II. EXERCÍCIO DE VÁRIAS FUNÇÕES COMISSIONADA. CÁLCULO PELA MÉDIA NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS.** Na hipótese de exercício de funções comissionadas diversas, durante a vigência do contrato de trabalho, deverá ser observada a média dos valores das funções recebidas nos últimos dez anos. **III. INCORPORAÇÃO DE NOVA FUNÇÃO GRATIFICADA. COMPENSAÇÃO. POSSIBILIDADE.** Ante a isonomia a ser mantida com os demais empregados exercentes de função comissionada, não poderá haver pagamento cumulativo da gratificação incorporada e da nova, sendo devida apenas eventual diferença desta em relação àquela, pois o objetivo é manter o status financeiro do trabalhador. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0000526-31.2016.5.08.0010; origem: 10ª VT de Belém; julgado

em 26 de abril de 2017; publicado em 09/05/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

GREVE ABUSIVA. CONDUTA INSUBORDINADA. JUSTA CAUSA. ART. 482 "H" DA CLT. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. CAUSA CIRCUNSTANCIAL PARA MANUTENÇÃO DA PENALIDADE MÁXIMA. INOCORRÊNCIA. REVERSÃO DA PENA. A justa causa aplicada a empregado envolvido em greve abusiva deve ser apreciada com base no princípio da isonomia, levando em conta todos os envolvidos no movimento, sob pena de incorrer em tratamento discriminatório, e por conseguinte reversão da penalidade máxima. Neste sentido, a empregadora, tendo condições de identificar todos os empregados que se insubordinaram, não pode penalizar apenas os que com ela negociaram, deixando os demais fora de tal reprimenda. Assim sendo, a justa causa não se configura pela falta de respeito ao princípio da não discriminação. Sentença que se mantém. (ACÓRDÃO TRT/ 2ª TURMA/ RO 0001331-91.2015.5.08.0115; origem: VT de Santa Izabel do Pará; julgado em 26 de abril de 2017; publicado em 04/05/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

H

HORAS EXTRAS. CONTROLE DE PONTO "POR EXCEÇÃO". INVALIDADE. I - "Não é válida a norma coletiva que estabelece registro de ponto por exceção, porque constitui flexibilização contrária às normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. Precedentes desta Corte. Recurso de revista não conhecido" (TST - RR: 7211820155030098, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2016) (grifo nosso). II - A legislação permite a pré-assinalação dos registros de ponto apenas quanto ao período de repouso ou intervalo (art. 74, § 2º, da CLT). (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000616-61.2015.5.08.0111; origem: 1ª VT de Ananindeua; julgado em 12 de julho de 2017; publicado em 17/07/2017; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

HORAS EXTRAS - EMPREGADOR QUE APRESENTA CONTROLES ESCRITOS COM REGISTROS INVARIÁVEIS - APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 338 DO TST - RECLAMADA QUE NÃO CONSEGUIU PROVAR JORNADA DIFERENTE DA APONTADA NA EXORDIAL - DEFERIMENTO. A existência de controles escritos da jornada pressupõe que o empregador, efetivamente, controle a jornada real de trabalho, ainda que ele tenha menos de 10 empregados, porém se esses controles mostram horários invariáveis de trabalho, há de se aplicar o contido na Súmula nº 338 do TST, em consequência, inverter o ônus da prova para que seja da reclamada a obrigação de mostrar a existência de jornada de trabalho diferente da apontada na peça de ingresso, o que, no caso dos autos, a reclamada não conseguiu produzir, o que é suficiente para

prover o apelo e, em consequência, deferir as horas extras. (PROCESSO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000056-85.2016.5.08.0208(PJE); origem: 5ª VT de Macapá; julgado em 24 de janeiro de 2017; publicado em 03/02/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I - HORAS *IN ITINERE* - CABIMENTO. Considerando que o reclamante se deslocava até o local de trabalho em condução fornecida pela reclamada, o tempo de percurso despendido em trajeto não servido por transporte público deve ser computado na jornada de trabalho do obreiro, nos termos do § 2º do art. 58, da CLT, pelo que são devidas as horas de percurso. **II - TEMPO À DISPOSIÇÃO.** Consoante o disposto no art. 4º, da CLT, o tempo que o empregado permanece aguardando ordens deve ser considerado como tempo à disposição do empregador e remunerado como se de efetivo trabalho fosse. Portanto, o tempo não registrado na folha de ponto e gasto pelo trabalhador com troca de uniforme, colocação e EPI´s e café da manhã, no início e término da jornada, deve ser pago como horas extraordinárias.*(*ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0010786-41.2015.5.08.0128 (PJE); origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 07/03/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

I

INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO RECEBIDA POR DEZ ANOS OU MAIS. SOMA DOS PERÍODOS DESCONTÍNUOS. POSSIBILIDADE. O entendimento mais antigo do Colendo Tribunal Superior do Trabalho era no sentido de que a reversão do empregado ao cargo efetivo acarretaria a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, exceto se o trabalhador, de forma ininterrupta, tivesse recebido a gratificação por dez anos ou mais. Todavia, desde 2005 a Súmula nº 372 vem sendo interpretada no sentido de que a restrição contida no item "I" reverencia o princípio da estabilidade financeira, enquanto que o item "II" proíbe a redução do valor recebido. Na verdade, jurisprudência do C. TST "vem se firmando no sentido de que a interrupção no exercício da função gratificada, por si só, não impede que períodos descontínuos sejam somados quando da verificação de exercício da gratificação de confiança". (ACÓRDÃO TRT8ª/ 2ª TURMA/ RO 0000897-38.2016.5.08.0125; origem: 2ª VT de Abaetetuba; julgado em 10 de maio de 2017; publicado em 16/05/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

INCORPORAÇÃO POR TEMPO DE FUNÇÃO (ITF). I - O efetivo pagamento da gratificação de função é o que consolida o ato de designação do empregado para o exercício da função. II - A mera nomeação para a função, sem o acréscimo salarial correspondente, configura quebra da estabilidade financeira do empregado, nos meses em que ficou sem receber a gratificação de função, o que justifica a percepção da Incorporação por Tempo de Função (ITF). III - De acordo

com o Manual de Pessoal (MANPES) da reclamada, não há qualquer impedimento para que o empregado detentor de ITF (Incorporação por Tempo de Função) possa ser designado para nova função, seja Gerencial, Técnica ou de atividades especiais. IV - Recurso ordinário a que se nega provimento. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0000524-16.2016.5.08.0122; origem: 2ª VT de Santarém; julgado em 10 de maio de 2017; publicado em 15/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONTRATAÇÃO ILÍCITA DE PESSOAL TERCEIRIZADO EM DETRIMENTO A CANDIDATOS APROVADOS EM CONCURSO PÚBLICO. O fato de a reclamada manter empregados terceirizados, exercendo as mesmas atribuições dos cargos ofertados ao concurso público, mesmo após a homologação do resultado final do certame, evidencia a prática de ato ilícito, sendo cabível a indenização por dano moral aos candidatos aprovados. (PROCESSO nº 0001560-87.2015.5.08.0006 (RO); origem: 2ª VT de Belém; julgado em 14 de junho de 2017; publicado em 10/07/2017; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROCEDÊNCIA. Provado na instrução processual que a empregada foi acusada pela empregadora, sem qualquer prova, de fato tipificado como crime, por certo que tal conduta da empregadora foi hábil a causar na empregada abalo de ordem moral, com ofensa à sua honra e dignidade, ensejando, assim, a indenização por danos morais, uma vez que preenchidos os pressupostos necessários à configuração da indenização civil estabelecidos nos artigos 186 e 927 do Código Civil. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0000192-21.2016.5.08.0002 (PJE); origem: 2ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 06/03/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ACIDENTE DE TRABALHO - CULPA DA RECLAMADA - COMPROVAÇÃO - *QUANTUM* INDENIZATÓRIO - REDUÇÃO. Comprovado nos autos que o acidente de trabalho que vitimou o reclamante, causando-lhe queimaduras graves, ocorreu por culpa da reclamada, que foi negligente no seu dever de zelar pela segurança e saúde de seus empregados (arts. 7º, XXII, da CF, e 157 da CLT), correta a sentença recorrida que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, reduzindo-se, porém, o *quantum* indenizatório para que obedeça aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Recurso da reclamada em parte provido. (ACÓRDÃO TRT 8ª R./ 3ª T./RO 00000098-95.2016.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 10 de maio de 2017; publicado em 15/05/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - DOENÇA OCUPACIONAL - CONCAUSALIDADE - REDUÇÃO DO VALOR DAS

INDENIZAÇÕES. Evidenciado nos autos que as condições em que a reclamante laborava para a reclamada não foram determinantes para a doença que a vitimou, pois atuaram como concausa, ou seja, apenas coadjuvaram com uma causa principal, deve a indenização por danos materiais ser minorada, já que a ré não foi a única responsável pelo evento danoso. Recurso parcialmente provido. (ACÓRDÃO TRT 3ª T./RO 0000610.94.2015.5.08.0130; origem: 3ª VT de Parauapebas; julgado em 19 de julho de 2017; publicado em 24/07/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

I - INOBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. Em atenção ao efeito devolutivo do recurso, que é amplo, *ex vi* do art. 899 celetista, bem como do art. 5º, LV, da Constituição, o exame dos pedidos pleiteados pelo obreiro levará em conta o conjunto probatório dos autos, como, aliás, faz em todos os recursos, dando as razões do convencimento, em atenção aos arts. 131 do CPC, 93, IX CF, e 832 da CLT, como fez o juízo de primeiro grau. **II - SALÁRIO PAGO "POR FORA". INTEGRAÇÃO.** O autor não adunou aos autos qualquer documento bancário que identificasse os respectivos valores e a testemunha ouvida pelo recorrente não lhe ajudou na medida em que nada referiu ao assunto. Recurso improvido. **III - DANO MORAL. NÃO PAGAMENTO DE SOBREAVISO.** Não há provas nos autos demonstrando a alegação do reclamante no sentido de que sua dignidade, honra e personalidade tenham sido feridas em razão do não pagamento do adicional de sobreaviso e do vale alimentação, cujo pagamento foi determinado na sentença de Origem. A falta de pagamento de tais verbas não dá ensejo a indenização por dano moral, pois elas estão sendo deferidas com juros e correção monetária, compensando-se o prejuízo. **IV - VALE TRANSPORTE.** O direito ao vale alimentação encontra previsão em norma coletiva e, tendo em vista que a lei atribui o dever de documentação do contrato ao empregador, compete a ele, responsável pelo cumprimento da obrigação, demonstrar que houve recusa ao benefício por parte do empregado, o que não ficou comprovado nos autos. **V - HORAS DE SOBREAVISO.** A falta de conhecimento do preposto dos fatos controvertidos somado às provas testemunhal e documental, tornam irretocável a decisão de primeiro grau que reconheceu o direito do reclamante ao pagamento da verba de sobreaviso e seu reflexos. (PROCESSO TRT/4ª T./RO 0000254-04.2016.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 8 de agosto de 2017; publicado em 11/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

DO INTERVALO QUE ANTECEDE A JORNADA EXTRAORDINÁRIA (ART. 384 DA CLT). A discriminação histórica perpetrada contra a mulher vem exigindo, cada vez mais, a necessidade de políticas públicas e proteção legislativa, capazes de abolir a intolerável discriminação entre gêneros. É neste contexto que a Carta Magna estabelece a garantia de "proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (art. 7º, XX, da CF/88). Neste sentido, é possível afirmar que não existe contradição entre os preceitos insertos

nos arts. 5º, I, e 7º, XX, da CF/88. Ao contrário, a proteção especial do trabalho da mulher resulta de situações desiguais que merecem tratamento desigual para que o princípio da igualdade, como ideal da Constituição, seja alcançado. Este é o fundamento para normas legais que visam compensar a desigualdade entre os gêneros, como ocorre com a obrigatoriedade de concessão de intervalo de 15 minutos às mulheres antes da prorrogação da jornada normal (art. 384 da CLT). (ACÓRDÃO TRT 8ª/ 2ª TURMA/ RO 0000918-63.2014.5.08.0002; origem: 2ª VT de Belém; julgado em 25 de janeiro de 2017; publicado em 31/01/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA ZUÍLA LIMA DUTRA)

M

MANDADO DE SEGURANÇA. BLOQUEIO DE 30% DE HONORÁRIOS MÉDICOS. PROFISSIONAL LIBERAL COM MAIS DE UMA FONTE DE RENDA. POSSIBILIDADE. ILEGALIDADE NÃO CARACTERIZADA. Não se afigura ilegal ou abusiva a decisão que determinou o bloqueio de 30% dos honorários médicos que o impetrante recebe como cooperado da empresa Unimed, visto não se tratar de um trabalhador assalariado, mas profissional liberal que ainda tem participação societária em uma clínica de diagnósticos, de modo que a constrição realizada, além de ser parcial, não recaiu sobre sua única fonte de renda. Neste sentido, a impenhorabilidade de que trata o artigo 833, IV, do CPC deve ser mitigada nos termos do §2º do mesmo dispositivo legal, considerando o caráter alimentar do crédito exequendo. (PROCESSO TRT/SE II/MS 0000447-48.2017.5.08.0000; julgado em 7 de agosto de 2017; publicado em 17/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

N

NORMA INTERNA QUE ESTABELECE APENAS PROCEDIMENTOS INTERNOS SEM CONFERIR DIREITO SUBJETIVO AOS EMPREGADOS. A norma que previr, para o ato de demissão, a emissão de parecer sem poder vinculativo sem estipular sanção para a sua inobservância, estabelece meros procedimentos internos sem criar direito subjetivo aos empregados de não serem demitidos caso inobservado o procedimento. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0001258-27.2016.5.08.0005; origem: 5ª VT de Belém; julgado em 24 de maio de 2017; publicado em 26/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

P

PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR CONTA DE INVENTO. PATENTE NEGADA. IMPROCEDÊNCIA. Os arts. 91 da Lei 9.279/1996 e 3º do Decreto 2.553/1998, estabelecem que somente a invenção patenteada ou registrada garante ao trabalhador a percepção de premiação, o que não teria ocorrido

in casu, em que o pedido de patente efetuado foi negado pelo INPI - Instituto Nacional de Propriedade Industrial. (PROCESSO TRT 3ª T./RO 0000013-54.2016.5.08.0207; origem: 7ª VT de Macapá; julgado em 23 de agosto de 2017; publicado em 25/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MÁRIO LEITE SOARES)

PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO E DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO - ACIDENTE DE TRABALHO RECONHECIDO - PEDIDOS INDEFERIDOS - RECLAMADA QUE RECORRE DO RECONHECIMENTO DO ACIDENTE DE TRABALHO - FALTA DE INTERESSE. A reclamada não tem interesse quando recorre da parte da sentença que reconheceu o acidente de trabalho, uma vez que os pedidos relacionados com esse acidente, como formulados na peça de ingresso, de reintegração e de indenização por dano moral, foram indeferidos, atraindo, em consequência, o contido no art. 504 do NCPC. (ACÓRDÃO TRT 8ª - 1ª T/RO 0001076-78.2015.5.08.0004(PJE); origem: 1ª VT de Belém; julgado em 21 de fevereiro de 2017; publicado em 07/03/2017; Relator: Desembargador do Trabalho MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA)

PERÍCIA TÉCNICA. NÃO COMPARECIMENTO DA RECLAMADA. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO CARACTERIZAÇÃO. I - O art. 474, do CPC/2015, dispõe que "as partes terão ciência da data e do local designados pelo juiz ou indicados pelo perito para ter início a produção da prova", o que, contudo, não significa obrigatoriedade de comparecimento, inclusive porque é facultado às partes a indicação de assistente técnico para acompanhar a realização da perícia, como previsto no art. 465, § 1º, II, do CPC/2015. II - Os atos praticados pela empresa reclamada não condizem com a figura da resistência injustificada ao andamento do processo, prevista no art. 80, IV, do CPC/2015, a caracterizar a litigância de má-fé. (ACÓRDÃO TRT-8ª/2ª T./RO 0003275-05.2013.5.08.0114; origem: 1ª VT de Parauapebas; julgado em 14 de junho de 2017; publicado em 21/06/2017; Relator: Desembargador do Trabalho VICENTE JOSÉ MALHEIROS DA FONSECA)

PRELIMINAR EM CONTRARRAZÕES. REJEIÇÃO. RECURSO TEMPESTIVO. Rejeita-se a preliminar suscitada em contrarrazões, considerando a tempestividade do recurso interposto. **AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. ARTIGO 899 DA CLT. CELERIDADE E EFETIVIDADE PROCESSUAL.** No processo do trabalho, há possibilidade de se promover a execução provisória até a penhora (artigo 899 da CLT). Desse modo, negar pedido de execução provisória ofende a celeridade e a efetividade do processo trabalhista. Agravo de Petição provido. (ACÓRDÃO 1ª T/AP 0010002-59.2017.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 20 de junho de 2017; publicado em 26/06/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho ROSITA DE NAZARÉ SIDRIM NASSAR)

I - PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAL E MATERIAL DECORRENTES DE DOENÇA PROFISSIONAL EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA INCAPACIDADE. O termo inicial do prazo prescricional da pretensão de indenização por danos decorrentes de doença ocupacional é a data em que o trabalhador teve ciência inequívoca da incapacidade laboral ou do resultado gravoso, ante a compreensão da Súmula 278 do STJ. Da expressão "ciência inequívoca da incapacidade", infere-se que não se trata da ciência das primeiras lesões da doença, mas da efetiva consolidação da moléstia e da consequente repercussão na capacidade de trabalho do empregado. **II - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. TRABALHO COMO CONCAUSA. NEXO CAUSAL CONFIGURADO.** A prova técnica produzida nos autos, elaborada por profissional habilitado, foi inequívoca em estabelecer o nexo causal, embora na condição de concausa, entre o trabalho desenvolvido pela reclamante junto à reclamada e a doença ocupacional por ela adquirida. É verdade que os outros fatores podem ter contribuído para o surgimento da moléstia contraída pela demandante, porém, o fato de as doenças surgirem de elementos outros, além dos laborativos, devidamente comprovados e negligenciados pelo empregador, não afasta a caracterização da doença ocupacional infortúnio. Isto porque, admite-se a configuração do acidente de trabalho quando as atividades laborais exercidas pelo empregado são suficientes para potencializar ou agravar a doença (concausa), nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213 /91, caracterizando-se o nexo causal entre o dano e o trabalho exercido. (PROCESSO nº 0001129-35.2015.5.08.0012 (RO); origem: 12ª VT de Belém; julgado em 14 de junho de 2017; publicado em 31/07/2017; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

PROFESSOR. REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA. HIPÓTESES PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL DEVIDA. Como a reclamada deixou de cumprir requisito essencial para a validade da redução da carga horária/salarial da reclamante, qual seja, ausência de homologação da rescisão contratual referente ao pagamento de indenização dos créditos trabalhistas relativos à redução da carga horária da reclamante, é devida a diferença salarial ora postulada, isto porque a referida exigência formal tem o escopo de evitar que reduções de carga horária sejam feitas aleatoriamente no decorrer do contrato em prejuízo ao professor, daí porque, deve o empregador, observar a regra não só quanto ao seu conteúdo, mas também quanto a sua forma. (PROCESSO nº 0001637-96.2015.5.08.0006 (RO); origem: 6ª VT de Belém; julgado em 14 de junho de 2017; publicado em 26/06/2017; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. APLICAÇÃO. O demandante deu quitação integral e definitiva de todas as verbas expressamente consignadas no termo de adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada do Banco réu, dentre

as quais as horas extras, pelo que se aplica, *in casu*, o que dispõe os arts. 113 e 422 do CC, e a OJ nº 270 da SDI-1 do C. TST. Recurso improvido. (ACÓRDÃO TRT/ 3ª T./RO 0000171-81.2017.5.08.0108; origem: VT de Óbidos; julgado em 9 de agosto de 2017; publicado em 11/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

R

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DANO MORAL COLETIVO. COMPROVAÇÃO. Comprovada a prática de terceirização ilícita entre as reclamadas e fraude à legislação trabalhista, conduta que extrapola a esfera individual dos trabalhadores envolvidos e repercutem nos interesses extrapatrimoniais da coletividade, correta a sentença que condenou as rés ao pagamento de indenização por danos morais, mantendo-se, inclusive, o valor arbitrado, por observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. (ACÓRDÃO TRT 8ªR./3ªT./RO 0000678-62.2015.5.08.0124; origem: VT de Xinguara; julgado em 22 de fevereiro de 2017; publicado em 02/03/2017; Relatora: Desembargadora do Trabalho MARIA VALQUÍRIA NORAT COELHO)

S

SUSPENSÃO DA CNH E CANCELAMENTO DO CARTÃO DE CRÉDITO - TÉCNICAS INDIRETAS DE EXECUÇÃO - APLICAÇÃO DO ART. 139, IV DO CPC. CLÁUSULA GERAL DE EFETIVAÇÃO - IMPOSSIBILIDADE. I - A Execução pelo não-pagamento de uma prestação compreenderá as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial previstas no inciso IV do art. 139 do CPC, plenamente aplicáveis ao Processo do Trabalho (Art. 3º da Instrução Normativa nº 39 do TST). Com objetivo em promover a efetividade no cumprimento da decisão judicial não pode o magistrado, no entanto, agir com falta de razoabilidade e proporcionalidade a ponto de ferir o direito constitucional de ir e vir chancelando decisão judicial que suspenda CNH do executado ou que cancele seu cartão de crédito. II - A adoção de técnica de execução indireta para incursão radical na esfera de direitos do executado - notadamente direitos fundamentais -, quando carente de respaldo constitucional, não merece acolhimento, sob risco de se atentar contra o devido processo legal (artigo 5º, LIV, CF/88). Agravo improvido. (ACÓRDÃO TRT 3ªT/AP 0002095-77.2010.5.08.0107; origem: 1ª VT de Marabá; julgado em 20 de setembro de 2017; publicado em 22/09/2017; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

V

VIGIA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE INDEVIDO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NA NR-16, ANEXO 03, APROVADO PELA PORTARIA Nº 1.885/2013 DO MTE. De acordo com o item 3 do anexo 3 da NR-16, aprovado pela Portaria nº 1.885/2013 do MTE, "as atividades ou operações que expõem os empregados a roubos ou outras espécies de violência física, desde que atendida uma das condições do item 2", são as seguintes: "vigilância patrimonial, segurança de eventos, Segurança nos transportes coletivos, Segurança ambiental e florestal, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal, Supervisão/fiscalização Operacional, Telemonitoramento/telecontrole". Todas essas atividades são desenvolvidas por profissionais de segurança privada (art. 10, II), ou seja por vigilantes devidamente treinados, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dessa forma, não estando a função de vigia enquadrada nessas atividades, é indevido o pagamento de adicional de periculosidade ao empregado que a exerce. (ACÓRDÃO TRT 8ª/2ªT./RO 0001539-05.2015.5.08.0203; origem: VT de Monte Dourado; julgado em 24 de maio de 2017; publicado em 29/05/2017; Relator: Desembargador do Trabalho JOSÉ EDÍLSIMO ELIZIÁRIO BENTES)

VÍNCULO DE EMPREGO. ENTIDADE RELIGIOSA. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. HIPÓTESE NÃO CONFIGURADA. A não demonstração da prestação de trabalho sujeita à subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade, exigidos para configuração da relação de emprego, ocasiona a não configuração da relação empregatícia. (PROCESSO nº 0000763-56.2016.5.08.0207 (RECURSO ORDINÁRIO); origem: 8ª VT de Macapá; julgado em 5 de julho de 2017; publicado em 10/07/2017; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. IMPROCEDÊNCIA. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. Restando comprovado nos autos, por meio de instrumento contratual, depoimentos e demais documentos anexados, que a reclamada firmou contrato de representação comercial com o reclamante, estando, portanto, ausentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não há falar em vínculo empregatício, como pretende o autor. Recurso a que se nega provimento. (PROCESSO nº 0001265-04.2016.5.08.0010 (RO); origem: 10ª VT de Belém; julgado em 23 de agosto de 2017; publicado em 28/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho LUIS JOSÉ DE JESUS RIBEIRO)

I - VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NULIDADE CONTRATOS DE ALUGUEL. ART. 9º DA CLT. Restou comprovado pela prova oral o procedimento fraudulento adotado pela reclamada de exigir a formalização de contrato de aluguel dos veículos com o intuito de viabilizar a legalização do registro na ANTT de empregado, já que o proprietário da reclamada não possuía as qualificações necessárias para o registro. Correta a sentença que reconheceu o vínculo de

emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º e 9º da CLT. **II - IMPROCEDÊNCIA DO PAGAMENTO DE SALÁRIOS RETIDOS.** Se o vínculo de emprego declarado na sentença foi mantido, faz jus o autor aos salários retidos, a teor dos arts. 818, CLT e 373, I, CPC. **III - MULTA DO ART. 477 DA CLT.** Se o vínculo de emprego somente foi reconhecido em juízo, não houve quitação das verbas rescisórias dentro do prazo do art. 477, §8º, da CLT, atraindo a incidência da multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias, *ex vi* da Súmula 462 do TST. **IV - HORAS EXTRAS. INTRAJORNADA. INTERJORNADA. REPOUSO REMUNERADO. FERIADOS TRABALHADOS.** Haja vista a comprovação de que o reclamante laborava em extensa sobrejornada, inclusive com prejuízo do descanso interjornada, além de laborar em domingos e feriados, correta a sentença que deferiu tais verbas. **V - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIVULGAÇÃO DE MANIFESTAÇÃO CONTRA A DIGNIDADE DO RECLAMANTE. ARTS. *QUANTUM*. REDUÇÃO. 186, 187 DO CC E 5º, X DA CR.** 1) Viola os arts. 186 e 187 do CC, e 5º, X, da CR, a divulgação da manifestação em rede social do obreiro, ensejando prejuízos de ordem moral, na medida em que a opinião da esposa do reclamado depreciou o obreiro diante da sociedade, o que pode causar, inclusive, dificuldades no momento de nova colocação no mercado de trabalho. 2) Reduz-se o *quantum* fixado na origem, em face do princípio da razoabilidade, proporcionalidade e função pedagógica da penalidade. (PROCESSO TRT/4ª T./RO 0001113-20.2016.5.08.0118; origem: VT de Redenção; julgado em 8 de agosto de 2017; publicado em 11/08/2017; Relator: Desembargador do Trabalho GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO)

NOTICIÁRIO

ALUNOS DO IFPA DE TUCURUÍ VISITAM TRT8 EM BELÉM

Alunos do Curso de Tecnologia de Redes do IFPA (Instituto Federal do Pará) de Tucuruí, Baixo Tocantins, realizaram visita técnica ao Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no dia 19 de maio de 2017.

A visita teve início com palestra proferida pelo diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN), Marco Aurélio Fidélis Rego, acerca do funcionamento do trabalho na sede do órgão e sobre as tecnologias utilizadas pelo Tribunal relacionadas à área.

Os estudantes conheceram a Sala Cofre, onde ficam hospedados os equipamentos, sistemas e serviços tecnológicos voltados para o bom funcionamento do Setor de Tecnologia da Informação do TRT8.

GINÁSTICA LABORAL

Com o objetivo de preservar a saúde de seus magistrados e servidores, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) reiniciou, nos Fóruns Trabalhistas de Belém, Ananindeua, Marabá e Macapá, as atividades de ginástica laboral e *quick massage*.

A iniciativa insere-se no TRT8 Saúde, programa de prevenção e promoção à saúde e é mais uma ferramenta disponibilizada pelo TRT8 visando à melhoria da qualidade de vida e reforça a preocupação da Administração com o bem estar dos que integram a Justiça do Trabalho.

Em Belém, as sessões de ginástica laboral iniciaram no dia 2 de junho de 2017 e acontecem dentro do horário de expediente, três vezes por semana, por cerca de dez minutos. A massagem expressa, realizada em cadeiras especializadas, com duração mínima de dez minutos, iniciou no dia 8 de junho. O atendimento acontece em postos fixos e dentro do horário do expediente, duas vezes por semana.

APLICATIVO MOBILE JTe

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) lançou, no dia 8 de junho de 2017, o Aplicativo Mobile - Justiça do Trabalho Eletrônica (JTe) para celulares, que permitirá ao público, principalmente trabalhadores, advogados e empresas, ser notificado sobre a movimentação dos processos, ver o histórico e abrir sentenças e outros documentos.

Nos *smartphones*, o acesso também estará aberto a notícias sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho e suas campanhas contra acidentes de trabalho e de combate ao trabalho infantil e escravo.

Desenvolvido no início de 2017 pelo TRT 5ª Região, o TRT8 foi o sétimo Regional, entre os vinte e quatro no país, a utilizar o aplicativo JTe. O *software* é gratuito e para acessar basta fazer o *download* na Play Store (Android) e na App Store (Apple/iOS).

EJUD8

Aplicação do Novo CPC na Justiça do Trabalho - Módulo II - Decisões e sua Fundamentação (Turma 2)
Modalidade: a distância, autoinstrucional (curso em videoaulas)
Período: 08 a 27/06/2017
Carga horária: 10 horas
Público-alvo: magistrados e servidores do TRT8 aprovados no Módulo I do curso.

Capacitação de Conciliadores
Período: 01 e 02/06/2017
Carga horária: 14 horas
Público-alvo: magistrados e servidores de Belém e Ananindeua.
Palestras: "A Natureza dos Direitos Trabalhistas" - desembargadora Francisca Oliveira Formigosa (TRT8); "Prática de Compreensão do Conflito e da Lide" - juíza Glenda Regine Machado (TRT2); "Técnicas de Mediação" - juíza Ana Cláudia Torres Vianna (TRT15).

Novas Funcionalidades e Perspectivas do PJe
Modalidade: a distância, autoinstrucional (curso em videoaulas)
Período: 23/10 a 10/11/2017
Carga horária: 6 horas
Público-alvo: magistrados e servidores do TRT8.
Conteúdo Programático: 1 - Qual é a disciplina legal do processo judicial eletrônico? 2 - Qual o principal diploma normativo do Processo Eletrônico na JT? 3 - Quais os princípios do processo eletrônico? 4 - O PJe está adaptado ao novo CPC? 5 - CPC e o PJe; 6 - Diretrizes da Resolução nº 185 do CSJT.

Ciclo de Estudos Itinerantes

No dia 18 de agosto de 2017, magistrados de Santarém e Óbidos, servidores e estagiários de Santarém receberam o primeiro módulo do Ciclo de Estudos EJUD8 - 2º semestre. Organizado pela Escola Judicial do TRT8 com recursos da Escola Nacional de Magistrados, o projeto é composto de cursos itinerantes sobre Conciliação, PJe-Calc e Perspectivas da Reforma Trabalhista.

Para marcar o início dos ciclos fora da sede, o diretor da EJUD8, desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, realizou a abertura oficial, no Auditório da Subseção OAB-Santarém, ao lado da juíza Ana Angélica Pinto Bentes, diretora do Fórum. "Esse é um momento importante, em que atendemos uma demanda antiga expressa pelos magistrados de fora da sede. Um trabalho que realizamos com muita satisfação e no qual buscamos levar profissionais bastante qualificados e que atendam as expectativas de magistrados e servidores", ressaltou o diretor.

A primeira palestra do dia foi com o desembargador Luis José de Jesus Ribeiro, que falou sobre a "Experiência CEJUSC - 8ª Região", na qual apresentou os fundamentos legais para criação dos centros e o modelo implantado em Belém.

Para falar sobre conciliação e mediação, a EJUD8 convidou a juíza Ana Cláudia Torres Vianna - do TRT 15ª Região, que apresentou as diferentes formas de abordagem para chegar à solução de conflitos e o modelo adotado na 15ª Região.

O Ciclo foi encerrado com a mesa redonda "Reforma Trabalhista: perspectivas para o futuro", coordenada pelo desembargador Gabriel Velloso Filho e integrada por: desembargador Luis J. J. Ribeiro; juiz Pedro Tourinho Tupinambá, presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região - AMATRA8; Jean-François Deluchey, doutor em Ciência Política/Políticas Públicas pela Universidade da Sorbonne Nouvelle e professor associado da Universidade Federal do Pará (UFPA); e professora da UFPA Bárbara Lou da Costa Veloso Dias, doutora em Ciência Política.

O Ciclo chegou aos demais Fóruns da Região: 21 e 22/08/2017 - Polo Parauapebas; 28 e 29/08/2017 - Polo Macapá; 11 e 12/09/2017 - Polo Marabá (Varas de Marabá, Tucuruí, Redenção e Xinguara); 22/09/2017 - PJe-Calc - Polo Santarém (Varas de Santarém e Óbidos).

AUDIÊNCIAS PÚBLICAS

REFORMA TRABALHISTA

Belém

No dia 9 de junho de 2017, no Auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), a Escola Judicial do TRT8 (EJUD8), com apoio da Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho da 8ª Região (AMATRA8), Ministério Público do Trabalho (MPT-PRT8) e Sindicato dos Auditores Fiscais do Trabalho no Pará, realizou audiência pública sobre a reforma trabalhista, antes de sua aprovação.

Universidades, sindicatos, meio político e sociedade estiveram reunidos para discutir as propostas de mudança na legislação trabalhista e os desdobramentos sociais do que já havia sido aprovado no Congresso. Ao fortalecer o entendimento sobre o tema, todas as instituições e a sociedade também têm a oportunidade de se preparar para o futuro.

Na ocasião, o desembargador Gabriel Napoleão Velloso Filho, diretor da EJUD8, afirmou que o TRT8, como liderança representativa da Justiça do Trabalho na região e da aplicação do direito social, abriu a oportunidade para o debate dos diversos atores sociais. "A realização da audiência é importante para que possamos fazer uma discussão ampla do aspecto das mudanças que estão sendo propostas, que são em muitos pontos radicais e passam por cima de alguns posicionamentos jurisprudenciais e várias normas trabalhistas. Então, é um momento em que a Justiça do Trabalho se abre para a população, para a comunidade jurídica e trabalhista, a fim de discutir um tema tão relevante".

Constituíram a mesa de debates: senador Paulo Rocha; desembargadores Vicente José Malheiros da Fonseca (decano do TRT8) e Gabriel Velloso Filho, diretor da EJUD8; juiz Pedro Tourinho Tupinambá, presidente da AMATRA8;

procurador-chefe da PRT8, na época, Hideraldo Luiz de Sousa Machado; e demais autoridades.

Uma audiência pública é uma reunião pública, transparente e de ampla discussão, em que se vislumbra a comunicação entres os vários setores da sociedade e as autoridades públicas. Não objetiva a consensualidade, pois, devido ao leque de ensejos sociais, os setores da sociedade civil podem divergir. "Fizemos um convite aos acadêmicos, aos políticos paraenses e amapaenses, porque é muito importante que seja feito um amplo debate dessa questão, já que nós achamos que, para uma alteração profunda em qualquer legislação, devem ser tomados rumos diversos, principalmente em sua origem, pois não se trata de trocar um ou outro artigo, mas sim quase toda a legislação trabalhista", ponderou o presidente da AMATRA8.

"A geração de empregos só se dá mediante um processo de crescimento econômico. E isso, pela atual proposição, não pode ser considerado uma reforma trabalhista, mas sim uma contra-reforma com uma legislação extremamente ruim diante do ponto de vista dos interesses dos trabalhadores", afirmou José Raimundo Trindade, pesquisador do Observatório Paraense do Mercado de Trabalho e economista da Universidade Federal do Pará.

Santarém

No dia 17 de agosto de 2017, o Auditório do Centro Universitário Luterano de Santarém ficou lotado de magistrados, membros do Ministério Público, advogados, sindicalistas, professores e estudantes, para participar de audiência pública promovida pela Justiça do Trabalho da 8ª Região visando ao debate da reforma trabalhista. A recente aprovação do então Projeto de Lei torna cada vez mais relevantes as discussões sociais e acadêmicas sobre o tema.

A audiência foi solicitada pela Subseção da OAB, Seccional de Santarém, à presidência do TRT8, que, a exemplo da audiência realizada em Belém, em 9 de junho, delegou à EJUD8 a organização do evento, com o apoio da AMATRA8.

A mesa de abertura foi composta pelo diretor da EJUD8 - desembargador Gabriel Velloso Filho, pelo desembargador do TRT8 Luis José de Jesus Ribeiro, pelo então procurador-chefe da PRT8 - Hideraldo Machado, pelo presidente da AMATRA8 - Pedro Tupinambá, pelo presidente da Subseção da OAB em Santarém - Ubirajara Bentes de Souza Filho e pelo Reitor da Ceuls/Ulbra - Hildo Schlender.

Os debates iniciaram às 19h30 e encerraram às 22h10. Além dos integrantes da mesa, inscreveram-se para fala advogados, professores universitários, acadêmicos e diversos representantes sindicais.

JURISDIÇÃO DA VT DE SÃO FÉLIX DO XINGU

Xinguara

Em meados de junho de 2017, a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, e o vice-presidente da OAB-PA, Jader Kahwage David, definiram que o TRT8 promoveria uma audiência pública em parceria com a OAB, na primeira semana do mês de julho, em Xinguara, para debater os impactos da modificação de competência da Vara do Trabalho (VT) daquele município, devido à

proximidade de instalação da VT de São Félix do Xingu, abrangendo jurisdição nos municípios de Ourilândia do Norte e Tucumã.

A audiência pública foi designada para ouvir os jurisdicionados e colher sugestões. A discussão ficou por conta das Subseções de Xinguara, que defendia somente a jurisdição de São Félix do Xingu, e de Tucumã, que defendia a jurisdição com São Félix do Xingu, Tucumã e Ourilândia.

Realizada no dia 6 de julho de 2017, na sede da Subseção da OAB em Xinguara, a audiência pública contou com a participação do prefeito, da Câmara Municipal, de representantes das Subseções da OAB na região, além de sindicatos patronais e de trabalhadores e da Justiça do Trabalho.

O vice-presidente da OAB-PA abriu o evento, destacando o pioneirismo do Tribunal em consultar os interessados quanto aos impactos com a mudança de jurisdição.

Na mesma oportunidade, os presentes foram consultados sobre as metas nacionais do Judiciário para 2018.

METAS NACIONAIS DO JUDICIÁRIO 2018

Xinguara e formulário eletrônico

Em cumprimento à Resolução CNJ nº 221/2016, que instituiu princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas judiciárias do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o TRT8 realizou Consulta Pública, bem como Audiência Pública no município de Xinguara/PA.

A Consulta Pública foi realizada no período de 26 de junho a 14 de julho de 2017 e contou com a participação de 348 respondentes, sendo: 57,18% advogados, 26,72% servidores, 10,63% sociedade, 5,17% magistrados e 0,28% procuradores do trabalho.

As metas avaliadas pelos participantes foram as estabelecidas para 2018. Dentre os convocados estiveram OAB-PA, Ministério Público do Trabalho, AMATRA8 e SINDJUF. O questionário foi composto por questões abertas e fechadas e permitiu o interessado conhecer e dar sugestões. O resultado foi compilado para subsídio do CNJ, responsável pela definição das metas nacionais.

De acordo com o coordenador de Gestão Estratégica (COGES) do TRT8, Rodopiano Rocha da Silva Neto, que esteve à frente do processo de realização da consulta, "este ano conseguimos um aumento de 56% na participação de pessoas na consulta pública para o CNJ, pois a linha de base da anterior era de 223, e este ano atingimos 348 pessoas, sendo que a meta do projeto era de 300 participantes".

Com o objetivo de atingir a meta estabelecida no plano de projeto, ASCOM e SETIN foram acionadas pela COGES, para um maior envolvimento dos públicos interno e externo, e os resultados foram superados com o envio de email *marketing* para magistrados e servidores, postagens nas redes sociais e *banners* disponibilizados na sede da OAB-PA e do TRT8, contando com o apoio da ASCOM da OAB. Além disso, a SETIN enviou mensagens para os advogados por meio do *Push*.

PROGRAMA DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E DE ESTÍMULO À APRENDIZAGEM DO TRT8

2ª SEMANA NACIONAL DA APRENDIZAGEM

Entre os dias 11 e 14 de junho de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou vasta programação durante a 2ª Semana Nacional da Aprendizagem, com o objetivo de chamar a atenção para o trabalho infantil e para a importância do desenvolvimento social, cultural e cognitivo dos mais de 2 mil jovens atendidos pelos projetos da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estimulo à Aprendizagem do TRT8. O evento esteve inserido em programação maior desenvolvida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Caminhada pela vida e pela paz

A programação iniciou no domingo, 11/06, com a "2ª Caminhada pela vida e pela paz", reunindo cerca de 6 mil pessoas em trajeto que partiu da Praça da República em direção à Basílica Santuário de Nazaré. Vestidos de branco, portando faixas e cartazes, os participantes fizeram um alerta para situações de violência vividas pela população, das quais também se encaixam a violência contra crianças e adolescentes, além do trabalho infantil.

O objetivo da Caminhada foi contribuir com a luta pela valorização da vida enquanto um bem social a serviço da construção de uma sociedade mais digna e fraterna, bem como para a redução do índice de violência e do trabalho infantil em Belém e no Estado do Pará. Segundo estudos da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, divulgado em junho/2016, morrem 29 crianças e adolescentes por dia no Brasil, em razão de homicídio. Enquanto o Atlas da Violência, divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA, também em 2016, apontou que o Pará tem a sexta maior taxa de homicídios do país, com 42,6 vítimas por grupo de 100 mil habitantes.

A meta foi alcançar a sociedade em geral, instituições e entidades de classe como um todo com a mensagem cristã "amai ao seu próximo como a si mesmo", dizendo sim à vida e à paz, e não ao trabalho infantil.

A Caminhada foi organizada pela Comissão da Romaria das Crianças, com apoio da Diretoria da Festa do Círio de Nossa Senhora de Nazaré, em parceria com a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, e teve a participação de instituições que atuam na área dos direitos humanos, em especial as voltadas à proteção dos direitos das crianças e dos adolescentes, que foram convidadas a integrar o grupo de apoio.

Abertura oficial e palestras

A abertura oficial da 2ª Semana Nacional da Aprendizagem aconteceu no Auditório Aloysio da Costa Chaves, em 12/06, quando se celebra o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil. Iniciou com a palestra "Cidade, juventude e desenvolvimento", ocasião em que foi apresentado um balanço sobre o Projeto Acadêmico Padrinho Cidadão, desenvolvido há um ano pela Comissão. A programação também contou com palestras do diretor da ONG Amigos de Belém,

Paulo Pinho, e do assessor de Comunicação Social do TRT8, Edney José Martins Pereira, que discorreram sobre a importância da solidariedade e do voluntariado.

Exposição de fotos

Além disso, os participantes tiveram a oportunidade de conferir a exposição de fotos "Sob as Lentes do Trabalhador Infantil".

"São fotografias feitas por afilhados do Projeto, que já foram trabalhadores infantis ou são trabalhadores nessa condição. Eles aprenderam, durante cursos e palestras, algumas técnicas e também sobre como ter o olhar clínico diante dessa situação, vivida por todos eles. Foi um trabalho cuidadoso e muito importante, que agora inauguramos nessa exposição no Espaço Cultural do Tribunal", mencionou a juíza Vanilza de Souza Malcher, titular da 2ª VT de Belém e gestora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8.

O curso de técnicas de fotografia foi realizado em parceria com o Belém Photos, em maio de 2017.

Atividades externas

Na mesma segunda-feira, 12/06, o evento ainda contou com atividades em escolas públicas, desenvolvidas por meio de parcerias com diversas instituições, além de uma Sessão Especial na Câmara Municipal de Belém, oportunidade em que foi apresentado o "Levantamento de informações sobre o trabalho infantil", realizado nas escolas públicas de diversos municípios paraenses, além de Belém.

Cineclube TRT8/UFPA

Ainda dentro da programação da 2ª Semana Nacional da Aprendizagem, na terça-feira, 13/06, foi lançado o Cineclube TRT8/UFPA, um projeto de extensão do curso de Cinema da UFPA. O Auditório do TRT8 foi o palco da projeção do filme "Que horas ela volta?".

Sobre a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil do TRT8

A comissão do TRT8 tem a coordenação da desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra e da juíza Vanilza de Souza Malcher e a participação dos servidores Edney José Martins Pereira (ASCOM) e Rosineide dos Santos Marques (EJUD8).

CÍRIO DE NAZARÉ

Apresentação da Campanha para o Círio 2017

Na manhã do dia 4 de agosto de 2017, a coordenadora regional da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, juíza Vanilza Malcher, apresentou, para instituições convidadas, a campanha desenvolvida para o Círio 2017 na intenção de obter novas parcerias e desenvolver ações conjuntas.

Marcaram presença: AMATRA8, MPT, MPE, OAB-PA, PRF, PROPAZ, PROATIVA, FUNPAPA, SEDUC, ALUBAR, SEASTER, CFIS e CNBB.

"A AMATRA8 tem sido parceira em diversas campanhas do Tribunal, principalmente em campanhas socioeducativas. A campanha atual, de combate ao trabalho infantil e incentivando a aprendizagem, é algo que se enquadra dentro das diretrizes da própria associação e nós estaremos juntos, fazendo essa parceria. É o terceiro ano dessa campanha e nós temos verificado a importância para a sociedade, como também a efetividade no combate ao trabalho infantil", declarou o juiz Pedro Tourinho Tupinambá, presidente da AMATRA8.

Desde 2015 as festividades do Círio de Nossa Senhora de Nazaré contam com as campanhas desenvolvidas pelo TRT8, objetivando ampliar a visibilidade sobre o tema do trabalho infantil e a necessidade de mobilização para combatê-lo. Diversos projetos ganharam destaque e alcançaram resultados, como o Acadêmico Padrinho-Cidadão, o Elo da Solidariedade Empresarial, o Conhecer Belém e, mais recente, o Cineclube TRT8/UFPA. No plano nacional, a ação desenvolvida no Círio inspirou as atividades que o TRT 15 Região está realizando nas festividades de Nossa Senhora Aparecida, em São Paulo.

Apresentação da identidade visual da campanha contra o trabalho infantil para o arcebispo de Belém

No último dia 21 de agosto de 2017, a desembargadora Zuíla Dutra e juíza Vanilza Malcher apresentaram para o arcebispo metropolitano de Belém, Dom Alberto Taveira, a identidade visual da campanha do TRT8 contra o trabalho infantil a ser divulgada durante as festividades do Círio de Nazaré.

Em 2017, como vem sendo feito desde 2015, o TRT8 alinhou sua campanha contra o trabalho infantil e a favor da aprendizagem com o tema principal do Círio: "Maria, Estrela da evangelização, conduz as crianças e os adolescentes ao caminho do pleno desenvolvimento e da educação".

A campanha do TRT8 colocou Maria à frente da caminhada, conduzindo os jovens ao pleno desenvolvimento e ao direito de sonhar. Suas ações focam na construção de possibilidades do desenvolvimento dos talentos das mais de 2.000 crianças e jovens que participam das inúmeras atividades realizadas em diversos bairros de Belém.

A imagem da campanha de 2017 inovou, mostrando a virgem nazarena descalça e vestida em cores que remetem à bandeira do Estado do Pará. Além disso, a menina símbolo da campanha nacional contra o trabalho infantil, desenvolvida e coordenada pelo TST, que aparecia de costas, agora "ganhou um rosto", de mãos dadas com a santa, junto a outro adolescente representante dos aprendizes, e outros tantos que seguem a virgem da evangelização.

Para a desembargadora Zuíla Dutra, que também integra a Comissão Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, além da Comissão da Criança e do Adolescente do CNJ, a parceria com a Arquidiocese de Belém trouxe a oportunidade de conscientizar a sociedade sobre os perigos e prejuízos do trabalho infantil, além de divulgar a campanha na manifestação religiosa e cultural que atrai milhões de pessoas para as ruas de Belém e região metropolitana.

O arcebispo metropolitano de Belém, Dom Alberto Taveira, ressaltou a importância dos vários setores da sociedade estabelecerem parcerias para estarem juntos no combate ao trabalho infantil. "Nós nos empenhamos em dar o pleno apoio, temos a possibilidade de chegar a uma infinidade de pessoas no Círio de Nazaré. Para nós é uma luta pelo bem, pela dignidade das nossas crianças e adolescentes e a luta contra o trabalho infantil não pode parar. Nós precisamos lutar continuamente nessa direção e esperamos que todas as forças da sociedade estejam juntas, e nos colocamos à disposição para que essa campanha seja levada adiante e produza os seus frutos", registrou.

Campanha de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem durante a programação do Círio

Em outubro de 2017, Belém iniciou as festividades oficiais do Círio de Nossa Senhora de Nazaré, a festa religiosa e cultural do povo paraense que leva milhões de pessoas às ruas da capital no segundo domingo de outubro. Repetindo as ações que vêm sendo realizadas desde 2015, o TRT8, por meio de sua Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, esteve presente nas principais romarias oficiais de 2017.

Em parceria com a Diretoria da Festa do Círio, desde a manhã de sexta-feira (06/10), na Romaria Rodoviária, no traslado da imagem peregrina da Basílica de Nazaré para Ananindeua, a Comissão e seus diversos parceiros puseram nas ruas pessoas com faixas e camisas da campanha contra o trabalho infantil e a favor do pleno desenvolvimento de crianças e adolescentes. Durante todo o traslado, escolas, universidades e comunidades católicas apoiaram e se envolveram na campanha do Tribunal.

No sábado (07/10), além da participação na Romaria Fluvial, que já se firma como um dos mais emocionantes momentos do Círio, e no qual o TRT8 participou com uma embarcação com mais de 150 integrantes, entre magistrados, voluntários, parceiros e convidados, na Moto Romaria, um grupo de 500 motociclistas vestiram a camisa da campanha.

A campanha de combate ao trabalho infantil formou um pelotão que abriu a Trasladação (07/10), procissão noturna que conduz a imagem de Nossa Senhora de Nazaré até a Catedral, levando magistrados, servidores, aprendizes, padrinhos, voluntários, familiares e diversos parceiros apoiadores e participantes do Projeto Acadêmico Padrinho-Cidadão, todos juntos proferindo a oração criada pela Comissão em favor das crianças e adolescentes: "Maria, estrela da evangelização, conduz as crianças e os adolescentes ao caminho do pleno desenvolvimento e da educação". Entre os presentes, a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, as gestoras regionais da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, além de diversos magistrados e servidores.

Criada pela Assessoria de Comunicação Social do TRT8 (ASCOM), a identidade visual da campanha destacou-se em todo o percurso das procissões, seja nas faixas estendidas por instituições e particulares, como nas camisetas e ventarolas distribuídas com as 10 razões para combater o trabalho infantil. Um dos principais pontos de distribuição das ventarolas, o prédio da Gaspar Viana, que abrigará,

futuramente, a nova sede do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, contou com café da manhã que antecedeu a grande procissão do Círio, no domingo (08/10).

Presente no ambiente, que contou com arquibancada para que magistrados, servidores e convidados pudessem acompanhar a passagem da Santa, o presidente do TST e do CSJT, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, falou da experiência de estar em Belém em uma época do ano tão especial para os paraenses: "as crianças têm que ter um futuro e isso se faz com educação, cultura e lazer. Fiquei muito impressionado com o alcance da campanha durante o Círio", observou.

Na manhã do sábado (14/10), a Ciclo Romaria, saindo da Praça Santuário, contou com cerca de 800 ciclistas vestidos com a camisa da campanha. Na parte da tarde, na Romaria da Juventude, houve uma homenagem para Nossa Senhora de Nazaré, em frente à Faculdade Maurício de Nassau, com bandas e fogos de artifício.

No Círio das Crianças (15/10) houve a distribuição de ventarolas da campanha em cinco pontos de distribuição.

Durante todo o Círio Musical foi projetado na Concha Acústica vídeo com a participação dos jovens aprendizes do TRT8, destacando os dez motivos para combater o trabalho infantil e estimular o pleno desenvolvimento das crianças e dos adolescentes.

Durante os 15 dias da festa foram entregues *kits* com os materiais da campanha, 150 mil ventarolas e distribuídas faixas e outdoors pela cidade.

Os beneficiados do programa dobraram desde o primeiro ano em que o TRT8 iniciou a campanha, e, em 2017, envolveu mais de 20 mil pessoas diretamente, que usaram as camisas da ação.

PRÊMIO NACIONAL MPT DE JORNALISMO

O SBT Pará conquistou o Prêmio Nacional MPT de Jornalismo 2017, na categoria Telejornalismo na Região Norte, com a Série "Infância Perdida", reportagens que foram desenvolvidas e aprofundadas após uma primeira entrevista, em abril de 2017, da repórter Aline Passos, com a desembargadora Zuíla Dutra, gestora nacional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, para falar sobre o levantamento inédito da Comissão, que identifica a realidade do trabalho infantil nos municípios paraenses. A repórter declarou que foi o relato de vida e os sonhos da desembargadora que a inspiraram e a motivaram a construir a história que virou notícia

Concorrendo com outras 422 matérias de todo o país, a emissora ficou entre as 34 melhores após as reportagens desenvolvidas em parceria com a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8. Os vencedores foram conhecidos no dia 17 de agosto de 2017, em Brasília, na sede da Procuradoria-Geral do Trabalho.

Em dois meses de intenso trabalho, a equipe de jornalismo do SBT Pará mergulhou no universo do trabalho infantil. Na matéria, foram exibidos o drama de jovens castigadas pelo trabalho em lixões da região metropolitana de Belém, personagens levados ao mundo do crime por meio da exploração do trabalho infantil, além de exemplos de quem deu a volta por cima diante do caos.

Participaram da reportagem: Alinne Passos, Elisângela Soares, Kátia Silva, Delecardiense dos Santos, Nichollas Doria, Elton Freitas, Carlos Fellip, Thais Damasceno, Rita Câmara, Joyce Cursino, Brenno Cardoso, Adilson de Souza, João Lourinho e Eliezer Lira.

CINECLUBE TRT8/UFPA

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) lançou, no dia 13 de junho de 2016, dentro da programação da 2ª Semana Nacional da Aprendizagem, o Cineclube TRT8/UFPA. Desenvolvido em parceria com o curso de Cinema e Audiovisual da Universidade Federal do Pará, o Cineclube é um projeto de extensão do curso de Cinema, coordenado pela professora mestre Angela Gomes, e a execução é uma parceria com a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, coordenada pela desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra e pela juíza Vanilza de Souza Malcher.

Inicialmente, o projeto tem como público-alvo os dois mil estudantes, de 14 a 21 anos, alunos de escolas públicas de Belém e Região Metropolitana, integrantes do Projeto Acadêmico Padrinho-Cidadão, executado pela Comissão do TRT8.

Aberto aos servidores e ao público em geral, o projeto é uma forma de aquisição de conhecimento e troca de informações, para alunos de escolas públicas e jovens aprendizes, tendo o cinema como elemento de desenvolvimento.

O objetivo do cineclube é contribuir para a formação da visão crítica sobre a sociedade, além de ser mais um espaço de exercício da prática cineclubista, importante na formação de público e plateia para o cinema nacional e a arte cinematográfica em si. De acordo com dados apresentados pelo do TRT8, no Pará existem 168.000 crianças e adolescentes trabalhando em condições desfavoráveis à sua formação e desenvolvimento pleno, e, neste sentido, "o cinema tem o potencial e a capacidade de informar, refletir, questionar, compartilhar visões de mundo, instigar a reflexão e análise crítica de questões da atualidade. Tudo isso contribui para a formação da visão do indivíduo, tornando-o mais consciente e crítico sobre seu meio, a sua realidade", afirmou a professora Angela Gomes, coordenadora do projeto.

Com uma programação variada, após o lançamento, as atividades do cineclube ocorrerão durante todo o ano e 2017, aberta à participação de magistrados e servidores.

O foco do cineclube são os filmes brasileiros, incluindo os paraenses, cuja temática se relacionem a direitos humanos, cidadania e justiça, entre outros temas. Os filmes, em sua maioria, integram o acervo do curso de Cinema e Audiovisual, adquiridos junto à Agencia Nacional de Cinema (ANCINE), à Programadora Brasil do Ministério da Cultura, além de doações dos próprios cineastas. O presidente da Associação de Críticos de Cinema Paraense, Marco Antônio Moreira, foi convidado para participar do debate da primeira sessão.

1ª sessão - 13/06/2017 - Que horas ela volta?

O filme da cineasta Anna Muylaert, Que horas ela volta?, foi escolhido para o lançamento do cineclube por tratar de várias questões que envolvem o trabalho doméstico no Brasil. Conta a história de Val (Regina Cazé) que, depois de deixar a filha no interior de Pernambuco, passa 13 anos como babá em uma família de classe média, em São Paulo. Val recebe um telefonema da filha, Jéssica, que quer apoio para vir à capital para prestar vestibular. A vinda da filha é apoiada pelos patrões, porém a personalidade autêntica de Jéssica torna a convivência difícil.

A sessão recebeu cerca de 200 pessoas, a maioria alunos da Escola Estadual Waldemar Ribeiro.

2ª sessão - 07/07/2017 - Batalha de São Brás e Levante!

A segunda sessão do Cineclube TRT8/UFPA foi realizada no dia 7 de julho de 2017, no Auditório Aloysio da Costa Chaves.

Em tela, o documentário paraense Batalha de São Brás, de Adrianna Oliveira, e Levante!, de Susanna Lira e Barney Lankester-Owen.

O documentário Batalha de São Brás retrata o grito de resistência do movimento *hip hop* em Belém, que se reúne no Mercado de São Brás. O local abriga, durante o dia, uma feira livre e, nas noites de sábado, recebe centenas de pessoas para presenciar as batalhas dos MCs. O curta, de 26 minutos, mostra também os personagens que participam do movimento e como o local se tornou campo de luta pela cultura e por políticas públicas que favoreçam a população.

O documentário Levante! foi produzido com equipes do México, Hong Kong, Faixa de Gaza e Brasil. Expõe, ao longo de 50 minutos, a influência das novas tecnologias para a transformação social e expansão da comunicação. A obra mostra a importância da internet em manifestações em algumas partes do mundo. No Brasil, cita os fatos de junho de 2013 através do canal virtual Mídia Ninja, o qual, utilizando *smartphones* e *twitcasting* (aplicativo que permite a transmissão de vídeos ao vivo), mostrou aquilo que a mídia institucionalizada não exibiu.

3ª sessão - 31/08/2017 - Paradoxos, Paixões e Terra Firme

O documentário Paradoxos, Paixões e Terra Firme foi o selecionado da sessão de agosto, e contou com a presença de seu diretor e roteirista, o paraense Adriano Barroso, que, ao final, respondeu às perguntas dos adolescentes sobre a sua carreira, as motivações que o inspiram e a profissão artística.

O filme acompanha, durante a celebração da Semana Santa, um grupo de artistas que envolve a comunidade do bairro da Terra Firme - um dos mais populosos da capital paraense - para a apresentação de uma peça teatral pelas ruas do bairro, baseada no drama da Paixão de Cristo. O espetáculo integra as inúmeras ações do Projeto do Grupo Ribalta, que há 40 anos trabalha com teatro, reunindo jovens em situação de risco, tirando-o das ruas, numa forma de ação de cidadania.

Ao final de cada filme os participantes realizam um debate sobre as temáticas apresentadas na sessão, com mediação da equipe do Tribunal e do curso de Cinema e Audiovisual da UFPA.

4ª sessão - 17/11/2017 - Marajó das Letras e Ribeirinhos do Asfalto

Dois filmes paraenses fizeram a sessão de novembro do Cineclube TRT8/UFPA, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, do TRT8: Marajó das Letras, dirigido por Fernanda Martins e Sâmia Batista, e o filme de ficção "Ribeirinhos do Asfalto", com direção de Jorane Castro. Os dois tratam de temas diferentes, mas num universo em comum: o da cultura, modo de vida e dos saberes dos ribeirinhos da Amazônia.

O documentário Marajó das Letras - os abridores de letras da Amazônia Marajoara, mostra o oficio de desenhar ou "abrir" letras em barcos por meio da pintura tradicional com pincel, técnica pela qual os nomes das embarcações são pintados com letras coloridas e decoradas. O documentário mostra também outra técnica muito evidente no Marajó: a pintura com pistola, conhecida na região como "grafite", muito marcante em embarcações menores, as chamadas "rabetas".

A sessão teve a presença das diretoras do documentário, que falaram sobre o trabalho de produção do filme, que foi lançado no primeiro semestre de 2017 e está sendo exibido em festivais.

Já Ribeirinhos do Asfalto, dirigido por Jorane Castro, também retrata a cultura ribeirinha, mas de outra forma: por meio de uma historia de ficção, cujo enredo é permeado por duas realidades próximas e ao mesmo tempo distantes, a de Belém e a da Ilha do Combu. Deisy é uma jovem que mora na ilha em frente a Belém, do outro lado do rio, e sonha em morar na cidade. Contra a vontade do pai, em meio às luzes que vê de sua casa na entrada da mata, com a ajuda da mãe, ela vai tentar realizar seu desejo. O filme foi lançado em 2011, quando ganhou dois prêmios no prestigiado Festival de Cinema de Gramado (RS): melhor atriz (Dira Paes) e melhor direção de arte (Rui Santa-Helena). Ribeirinhos do Asfalto já foi exibido em mais de vinte festivais nacionais e internacionais.

QUINTAL DA CONCILIAÇÃO

Formação de Conciliadores e Mediadores Trabalhistas

Após o sucesso da III Semana Nacional de Conciliação, em que os valores arrecadados em 2017 somaram 57,8% a mais que em 2016, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) trabalhou para capacitar servidores para atuar de forma permanente no Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT), instalado em ambiente lúdico, que faz alusão à sombra de um jambeiro em um quintal, motivo pelo qual recebeu o nome de Quintal da Conciliação.

De 12 a 30 de junho de 2017, foi promovido o curso presencial de Formação de Conciliadores e Mediadores Trabalhistas, com parte teórica e prática, sendo 35 horas de participação em audiência simulada e estágio supervisionado nas diversas Varas Trabalhistas.

O curso teve conteúdo elaborado pela desembargadora Maria Valquíria Norat Coelho, coordenadora do NUPEMEC, núcleo que tem a função de organizar o CEJUSC, e contou com a participação de diversos magistrados, escolhidos, de modo geral, do 1º Grau e dentre aqueles que haviam feito o Curso Formação de

Formadores em Mediação Judicial, promovido pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Com carga horária de 60 horas, teve como público-alvo os servidores de Gabinetes de Desembargadores indicados para mediadores no CEJUSC.

A abertura do curso foi realizada pela desembargadora Valquíria Coelho e os assuntos tratados foram a Resolução CNJ 125/2010, Resolução CSJT 174/2016 e Resolução TRT8 026/2017. "Até agora eu percebia que ninguém tinha uma perfeita noção do que era NUPEMEC e CEJUSC-JT. O núcleo estabelece as políticas que o Tribunal deverá adotar nos CEJUSC-JT. Ele cria, planeja, organiza, propicia o treinamento, trata das diretrizes. Já os CEJUSC-JT são os centros onde efetivamente a conciliação acontece. É o coração da conciliação. É lá que se dá o tratamento dos processos, que se dá o acordo", ressaltou a magistrada.

Reunião com juízes

O TRT8 realizou, no dia 22 de junho de 2017, reunião com juízes para definir as diretrizes necessárias para o bom funcionamento do CEJUSC.

Os juízes que participaram da reunião trocaram ideias e conversaram sobre os procedimentos nas audiências que serão adotados no CEJUSC. Segundo a juíza Renata Platon Anjos, coordenadora suplente do CEJUSC, a reunião serviu para definir exatamente esses pontos. "Como vai ser o procedimento adotado no Centro de Conciliação. Relativamente à petição inicial, à defesa, à tentativa de conciliação e para esclarecer alguns pontos que ainda estavam obscuros. A juíza também ressaltou o horário de funcionamento do CEJUSC a partir do dia 3 de julho. "Em média de cinco a oito audiências por Vara, isso de segunda à quinta-feira. Sexta-feira as audiências vão ser realizadas em todas as Varas, serão as dez Varas só pela parte da manhã", comentou.

A desembargadora Valquíria Coelho explicou dados referentes a como cada um dos magistrados dará prosseguimento aos trabalhos para a conciliação trabalhista.

Todas as dez Varas terão a audiência inaugural no CEJUSC-JT. Não há opção de não ser assim. É possível solicitar que o processo seja encaminhado para o CEJUSC a qualquer momento.

Apresentação do CEJUSC para advogados

Na tarde do dia 27 de junho de 2017, a desembargadora Valquíria Coelho, coordenadora do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC),esclareceu para advogados o que são NUPEMEC e CEJUSC e o funcionamento do CEJUSC.

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, também chamado Quintal da Conciliação, contará com a participação de dez Varas do Trabalho de Belém.

A desembargadora explicou o funcionamento das audiências no CEJUSC. Desde o dia 26 de junho as pautas estiveram disponíveis no portal do TRT8, na aba Publicações.

A coordenadora do NUPEMEC deixou claro que as audiências são iniciais, respeitando os prazos comuns e que não sendo realizada a conciliação no CEJUSC

o processo segue para o juiz da Vara. A desembargadora também esclareceu que, como se tratam de audiências iniciais, as partes não precisam trazer testemunha e que se não houver conciliação as testemunhas serão arroladas quando o processo estiver na Vara. Também foi elucidado o funcionamento das conciliações de 2º Grau. Inicialmente, a audiência de conciliação ocorrerá se as partes demonstrarem interesse em conciliar e entrarem em contato com o NUPEMEC.

O TRT8 enviou, antecipadamente, convite para a ATEP e para a OAB divulgando a reunião entre os advogados a fim de que todos que tivessem dúvidas sobre o CEJUSC comparecessem, pois é de interesse do Tribunal que advogados e jurisdicionados saibam como buscar uma conciliação.

A inauguração do CEJUSC-JT

Na segunda-feira, 3 de julho de 2017, o CEJUSC começou a funcionar permanentemente e todas as audiências iniciais das Varas Trabalhistas que se voluntariaram a participar aconteceram no local. As Varas que funcionam no Quintal da Conciliação, em caráter de rodízio entre os turnos da manhã e tarde, são: 1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 7ª, 11ª, 13ª, 16ª e 19ª.

Sobre o funcionamento das Varas no Quintal da Conciliação, a desembargadora Valquíria Coelho esclareceu. "Elas farão um rodízio. Se uma funciona segunda de manhã, ela vai funcionar na terça a tarde e volta pra quarta de manhã e assim por diante. A partir de segunda funcionam normais, as audiências iniciais, que nós estamos construindo em fase de experiência das dez Varas que se voluntariaram para atuar no CEJUSC. As partes devem comparecer, os advogados, é um processo absolutamente normal", destacou.

Como define a juíza Renata Platon Anjos, coordenadora suplente do espaço, o CEJUSC vem como uma extensão das Varas para dar uma maior efetividade à prestação jurisdicional através da conciliação como a melhor forma de solucionar os conflitos. "Nosso objetivo não é só conciliar, mas que as partes cheguem à paz social."

O CEJUSC é a mais nova ferramenta para agilizar as audiências, que ocorrem em clima mais descontraído, estimulando um primeiro contato mais agradável, com o intuito de um primeiro encontro mais amigável entre as partes, para que conversem e cheguem a um acordo que atenda as possibilidades e desejos dos jurisdicionados.

Como bem destacado por um dos advogados participantes desses primeiros encontros no Quintal da Conciliação, uma das principais vantagens é justamente a celeridade, porque no trâmite normal alguns processos podem encontrar uma pauta já estendida e demorar a ocorrer a primeira audiência, quando no Quintal isso pode se resolver em alguns minutos, possibilitando um desafogamento das Varas.

No primeiro dia de funcionamento 47% dos processos em pauta foram conciliados no Quintal da Conciliação.

Estatística

Com duas semanas e meia do início de seu funcionamento regular, o CEJUSC já atendeu em média 2.800 pessoas em audiências de conciliação e

arrecadou mais de R$ 2.500.000 em acordos fechados. A meta do CSJT é 54% de acordos efetuados.

Com menos de um mês de funcionamento, o CEJUSC-JT apresentou o resultado de 40% de acordos homologados.

2º Grau

O dia 1º de agosto de 2017 foi marcado pelo início das atividades do espaço físico do CEJUSC que abrigará as audiências de conciliação do 2º Grau, localizado no terceiro andar do prédio-sede, ao lado da Gabinete da Presidência. O ambiente também foi preparado visando estimular a conciliação.

Os processos de 2º Grau que serão incluídos na pauta do CEJUSC são demandas que já foram julgadas e estão em grau de recurso de revista ou em grau de execução, nas quais as partes tenham interesse em conciliar. No início do funcionamento, a pauta contou com 10 audiências pela parte da manhã.

A desembargadora Valquíria Coelho afirmou que "A expectativa do Tribunal com relação ao 2º Grau é de conciliar o máximo de processos possíveis, mas principalmente processos que se encontram na Vice-Presidência em grau de recurso de revista".

Recurso de revista era o estágio em que estava o primeiro processo a ser conciliado na manhã da terça-feira (01/08). O valor a ser recebido com o acordo chegou a R$ 83.872,00. Tanto a reclamante quanto a reclamada se mostraram satisfeitas com o acordo. Os advogados das duas partes destacaram a possibilidade de encurtamento do processo. "É uma iniciativa muito positiva, tanto para empresa quanto para o reclamante. Isso encurta o tempo de recebimento da parte credora e também o tempo de duração de um processo", destacou a advogada Wanuza Maués, que representava uma das partes. Para o advogado Edy Borges, que representou a parte reclamada, o melhor é o recebimento do valor pela parte da reclamante e a quitação do valor pela reclamada. "Tendo em vista que as empresas estão com uma grande dificuldade de cumprir com o pagamento dos valores que são determinados em sentença, e para que o reclamante não fique esperando o recebimento por muito tempo, no meu ponto de vista, o melhor é conciliar", destacou.

Semana Nacional de Execução

Durante a Semana Nacional de Execução, de 18 a 22 de setembro de 2017, as audiências de conciliação de execução aconteceram nas Varas Trabalhistas e no CEJUSC-JT, que realizou audiências tanto no 1º quanto no 2º Grau.

DESEMBARGADOR JOSÉ DE ALENCAR VOLTA AO TRT8 PARA PRESTAR SERVIÇO VOLUNTÁRIO

Na tarde do dia 13 de junho de 2017, o desembargador do trabalho aposentado, José Maria Quadros de Alencar, assinou Termo de Adesão ao Programa de Voluntariado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8). A cerimônia foi dirigida pela presidente da instituição, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, e contou com a presença dos desembargadores Francisco Sérgio

Silva Rocha, Rosita de Nazaré Sidrim Nassar, Marcus Augusto Losada Maia e Ida Selene Duarte Sirotheau Corrêa Braga, componentes da 1ª Turma, da qual o desembargador Alencar fazia parte, antes da aposentadoria. Além dos colegas de bancada, o evento também contou com a presença da procuradora do trabalho Gisele Santos Fernandes Góes e de servidores do Tribunal.

O desembargador compartilhou as alegrias de voltar ao Tribunal como voluntário na gestão da presidente Suzy. "Eu tenho muita alegria em voltar aqui, hoje, por uma dupla pertinência. Eu agora sou um aposentado, mas não sou inativo, e agora passo a ser ativo como prestador de serviço voluntário para o Tribunal, e isso é motivo de alegria. A segunda alegria é fazer isso na gestão da Suzy, claro que não precisa dar muita explicação, mas faço questão de dizer para todos que sou devedor não só da amizade, da estima dela e de sua família [...]"

A presidente destacou a tranquilidade que lhe traz poder contar com o desembargador Alencar, mesmo após a sua aposentadoria. "Só uma pessoa como o Alencar faria isso, esse espírito republicano, espírito público, no nível de aposentar-se e, ainda assim, aceitar se dedicar ao trabalho aqui nesta Justiça Especializada. Não é uma coisa simples, é uma coisa complexa, e, como ele disse, nós estamos construindo de forma inicial a política de gestão de riscos, por nós já efetivada e em sua fase de implantação, sendo a primeira em todos os Regionais. [...] Pra mim é uma alegria muito grande que ele continue tomando conta disso na minha gestão porque eu fico tranquila que isso andará, porque sem ele acho que iríamos retroceder. Estou muito satisfeita, pra mim é motivo de muito orgulho".

O desembargador retornou ao Tribunal para dar apoio às comissões da Política de Gestão de Riscos e da Política de Segurança Institucional, que eram patrocinadas por ele antes da aposentadoria.

EJUD8 PROMOVE CONCURSO DE ARTIGO CIENTÍFICO

O juiz do trabalho substituto Valternan Pinheiro Prates Filho foi o vencedor do concurso interno promovido pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (EJUD8) para seleção de artigo científico sobre Direito Processual do Trabalho produzido por magistrado da 8ª Região.

O magistrado obteve o primeiro lugar com o artigo sob o título "Primazia do Julgamento do Mérito e o Procedimento Sumaríssimo: Casos da Vedação da Emenda e da Citação por Edital", no qual discorreu sobre o tema "Importância da solução processual com resolução do mérito. Sugestões para reduzir a extinção processual sem resolução do mérito".

O concurso teve como prêmio a participação no III Fórum Nacional de Processo do Trabalho, em Gramado - RS, no período de 15 a 17 de junho de 2017, com ônus para a Escola Judicial do TRT da 8ª Região.

TRT8 RECEBEU O *WORKSHOP* UM DEBATE SOBRE A PROTEÇÃO INTEGRAL DA INFÂNCIA E DA JUVENTUDE

Foi realizado nos dias 19 e 20 de junho de 2017, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, o *Workshop* "Um debate sobre a Proteção Integral da Infância e da Juventude", idealizado e coordenado pela Corregedoria Nacional de Justiça. O evento é o terceiro que debateu o tema da proteção de crianças e jovens, além da buscar melhorias do Cadastro Nacional de Adoção e do Cadastro Nacional de Crianças Acolhidas. Os eventos anteriores aconteceram nos Estados de Alagoas e do Rio de Janeiro. Em Belém, contou com o apoio do TRT8, TJ-PA, AMATRA8, EJUD8, UNICEF, AMB, ABRAMINJ e AMEPA.

No Espaço Cultural do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), os convidados foram acolhidos pelo Grupo de Flauta da Amazônia, da Fundação Carlos Gomes, sob a regência do professor Acácio Cardoso.

19 de junho

O evento teve início com a apresentação do Coral Infantil Itacy Silva, formados por alunos da Fundação Carlos Gomes, sob a coordenação do professor Eduardo Nascimento, que apresentou um repertório de música popular brasileira.

A mesa de abertura esteve composta pela presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, acompanhada do corregedor nacional de Justiça, ministro João Otávio de Noronha; do presidente em exercício do TJ-PA, desembargador Leonardo de Noronha Tavares; da desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, integrante do Grupo de Trabalho da Infância e Adolescência do CNJ; da desembargadora Maria de Lourdes Leiria, vice-presidente do COLEPRECOR; da juíza Maria de Fátima Alves da Silva, diretora do Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário do CNJ, representando a ministra Cármem Lúcia, presidente do STF e do CNJ; do procurador do MPT8, Paulo Isan Coimbra da Silva Junior; da representante do UNICEF, Ida Pietricovsky Oliveira; além do bispo emérito do Marajó, Dom José Luis Azcona Hermoso.

Na ocasião, executou o Hino Nacional Brasileiro a soprano Márcia Aliverti, acompanhada pela pianista Adriana Paiva.

Em seguida, as representantes do UNICEF, Adriana Negry do Egito e Ida Pietricovsky, apresentaram a pesquisa intitulada "Proteção integral das crianças e adolescentes nos municípios fronteiriços do Estado do Amazonas". Falaram especificamente dos problemas que afetam a região entre as cidades de Tabatinga, no Brasil, e Letícia, na Colômbia, e dos desafios comuns a regiões fronteiriças. Os participantes da plateia fizeram uma relação com a região do Marajó, no Pará, que em muito se assemelha à situação exposta no Painel.

Dando seguimento aos trabalhos do *Workshop*, Dom Luis Azcona e o juiz do TJ-PA, Deomar Barroso, discorreram sobre as situações vividas por crianças e adolescentes, mais especificamente na Região do Marajó e Abaetetuba. Os assuntos foram debatidos no Painel "Grito da Amazônia pela exploração de crianças e adolescentes envolvendo violência sexual, prostituição, tráfico de drogas e trabalho infantil".

O bispo da Prelazia do Marajó mostrou as situações de denúncias acerca do tráfico infantil e da exploração sexual, muito comuns naquela região. Narrou fatos e histórias que presenciou ou que se tornaram públicas através da imprensa nacional e internacional.

O juiz Deomar Barroso apresentou o trabalho executado por uma equipe do TJ-PA em Abaetetuba, dentro do Projeto "Inocência Roubada", no qual eles escutam crianças em situação de vulnerabilidade, por meio do estímulo à narração do abuso sexual. Através do acolhimento (feito com psicóloga, assistente social e servidores do TJ-PA) é que o trabalho pode ser realizado. O depoimento é estimulado a ser feito por meio de professores, desde 2009. O projeto começou com 4 depoimentos em 2009 e, em 2016, ouviu 46 casos.

Finalizando o dia, a desembargadora do TRT8 Maria Zuíla Dutra apresentou o tema "Não ao trabalho Infantil e o direito de sonhar", seguida do juiz Vanderlei Oliveira, da 3ª Vara da Infância e Juventude de Belém, com a palestra "Reescrevendo a nossa história".

20 de junho

O segundo dia do *Workshop* começou com a apresentação de três práticas da Justiça que deram certo e finalizou com o debate sobre o Cadastro Nacional de Adoção e o Cadastro Nacional de Criança Acolhida, com a participação dos agentes de Direito envolvidos com a área de adoção.

A primeira experiência foi "Itinerância Fluvial Cooperativa da Amazônia - Marajó 2017", apresentado pela juíza federal do TRF1, Alcioni Escobar da Costa Alvim, que falou dos ganhos que a expedição das Justiça Estadual, Federal e do Trabalho, do Ministério Público, do INSS e da Marinha trouxe para a região do Marajó. A juíza destacou a importância da presença do poder público em uma região que ainda tem tanto a se desenvolver.

Em seguida, o juiz Áureo Virgílio Queiroz expôs o projeto "Apadrinhando uma história", desenvolvido pelo TJ-RO. O juiz falou dos três tipos de apadrinhamento, o afetivo, o financeiro e o prestador de serviço. O juiz destacou que a idade média das crianças adotadas é de 7 anos e, muitas vezes, crianças que passam dessa idade têm maior dificuldade de encontrar uma família. O apadrinhamento, feito com todo o suporte psicológico para as crianças, é uma solução até mesmo para que essa criança se sinta escolhida de alguma forma.

A última prática apresentada na manhã do segundo dia de *Workshop* foi o projeto "Um parque em meu caminho - Atitude e Aprendizagem", desenvolvido pelo juiz titular do Juizado da Infância e Juventude de Macapá, José Luciano de Assis. O programa é composto por várias ações socioeducativas para recuperar e educar jovens que, por algum motivo, se envolveram com o crime ou que se encontram em situação de risco. O juiz destacou que foi feito um investimento de 160 mil reais para o projeto ser efetivado, um valor relativamente baixo para os benefícios adquiridos.

O *Workshop* finalizou com a juíza Sandra Aparecida Silvestre de Frias Torres, coordenadora da Comissão Nacional da Criança e do Adolescente da Corregedoria Nacional de Justiça, apresentando as "Propostas de Reformulação dos Cadastros de

Adoção e Acolhimento". Foram expostas todas as mudanças sugeridas nos encontros regionais já realizados em Maceió e Rio de Janeiro, além de uma demonstração de todos os passos do cadastro atual. Após a apresentação, houve debate, ocasião em que todos puderam dar sugestões e construir ideias a respeito dos cadastros.

GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE OBRAS E PROJETOS DE ENGENHARIA

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS), realizou, entre os dias 26 de junho e 7 de julho de 2017, o Curso Gestão e Fiscalização de Contratos destinado à capacitação dos servidores que trabalham especificamente com obras e serviços de Engenharia no Tribunal, abrangendo áreas da Divisão de Obras e Projetos de Engenharia (DIENG), Coordenadoria de Material e Logística (COMAT) e Divisão de Manutenção e Instalações Prediais (DIMIP).

As aulas presenciais, realizadas durante 15 dias, aconteceram das 14h às 16h, na Sala de Aula da ECAISS, ministrada por Igor de Oliveira Zwicker, assessor Jurídico-Administrativo do TRT8

ARRAIAL JUNINO

Em Belém, aconteceu o Arraial Junino, festa repleta de diversão, dança e comidas típicas da época, animando a todos que estiveram presentes no Salão Nobre do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no dia 27 de junho de 2017.

A presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, marcou presença na festa, destacando a importância de eventos como esse, quando há maior integração entre as pessoas.

Os participantes compartilharam momentos de descontração com brincadeiras como dança das cadeiras, dança com laranja, corrida com colher e ainda dançaram no concurso de forró e quadrilha junina. Jânio de Oliveira Torres e Bianca Marvão Monteiro foram os vencedores do concurso de forró. As comidas típicas também foram atração do evento. Além disso, houve distribuição de brindes nas competições.

A organização do Arraial Junino foi do Cerimonial do TRT8 e da ECAISS, com a colaboração da DIMIP para a decoração.

Durante a última semana de junho, entre os dias 26 a 30, foi realizada a tradicional Feirinha Junina no *hall* de entrada do TRT8, com uma variedade de comidas típicas das festas juninas e comidas paraenses.

PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

Xinguara - 29 de junho

O evento contou com a presença de autoridades do município de Xinguara, servidores da Vara e advogados que atuam na área.

Representando a presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), o juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau, membro do Comitê Gestor de Implantação do PJe na 8ª Região, ressaltou que toda novidade traz uma preocupação inicial devido ao prazo necessário para adaptação, mas que, com o passar do tempo, o sistema irá proporcionar uma melhoria para os jurisdicionados, trazendo celeridade no andamento processual. "Com o PJe há celeridade, pois as estatísticas indicam que o tempo médio do processo cai em 50%", afirmou.

A juíza que se encontrava na titularidade da VT de Xinguara, Luana Madureira dos Anjos, acrescentou que é uma entusiasta do Sistema PJe e que sempre defendeu sua instalação.

Rômulo Oliveira da Silva, presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas da Subseccional de Parauapebas, também se declarou como um entusiasta não só do PJe, mas também da informatização das Justiças, pois os processos se tornam mais céleres.

Por fim, o presidente da Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de Xinguara, Cícero Sales da Silva, protocolou a primeira reclamação trabalhista no Sistema PJe, com audiência marcada para o dia 1º de agosto de 2017, às 10h30.

Os servidores da Vara Trabalhista de Xinguara foram capacitados para a utilização do sistema, presencialmente, de 19 a 23 de junho, em cursos promovidos pela Escola de Capacitação e Aperfeiçoamento Itair Sá da Silva (ECAISS).

Óbidos - *16 de agosto*

Na instalação do PJe em Óbidos, o gestor do Comitê Regional do PJe, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, presente na cerimônia ao lado da juíza titular da Vara, declarou, no momento de descerrar a placa, que o PJe representa um modo diferente de prestar o serviço ao jurisdicionado e "nossa função é prestar essa tutela de forma mais rápida e mais eficiente". Além disso, o desembargador chamou a atenção do público presente para que utilizem o Aplicativo Mobile - Justiça do Trabalho Eletrônica (JTe), lançado em junho de 2017 pelo TRT8.

A titular da VT de Óbidos, juíza Meise Oliveira Vera dos Anjos, mostrou-se muito animada com o novo sistema e ressaltou que é a modernidade chegando, sendo a questão ambiental superada naquela Vara.

Antonio Edson Oliveira Marinho Júnior, presidente da Subseção da OAB em Óbidos, protocolou a primeira reclamação trabalhista no Sistema PJe, sendo distribuída automaticamente, com audiência marcada para o dia 30 de agosto de 2017, às 9h.

O evento contou, ainda, com a presença de Ubirajara Bentes de Souza Filho, presidente da Subseção da OAB em Santarém, do reverendíssimo senhor Bernardo Jonhannes Bahlmann, bispo da Diocese da Comarca de Óbidos, além de muitos advogados da região.

Os servidores da VT de Óbidos foram capacitados para a utilização do sistema no período de 31 de julho a 4 de agosto, na própria Vara, em cursos promovidos pela ECAISS.

Itaituba - 31 de agosto

No dia 31 de agosto, o PJe passou a ser uma realidade no Fórum Trabalhista de Itaituba, inaugurando uma nova era de atendimento de qualidade ao jurisdicionado.

Atuando na titularidade da Vara, o juiz do trabalho substituto Júlio Bandeira de Melo Arce reforçou o pioneirismo da 8ª Região em levar o PJe à toda a jurisdição, que abrange os Estados do Pará e do Amapá, bem como o compromisso do TRT8 em melhorar sempre a prestação jurisdicional, o que se comprova pelos benefícios que o PJe traz para as partes e advogados.

A advogada Maria Cristina Portinho Bueno falou em nome da OAB-Itaituba, saudando a chegada do PJe e salientando que representa um inegável avanço para a prestação da jurisdição e um ganho para o exercício da advocacia na região, marcada pelas grandes distâncias amazônicas.

O juiz do trabalho substituto Avertano Messias Klautau, que no ato representou a presidência do Tribunal e o Comitê Regional de Implantação do PJe, destacou a ampla disponibilidade do TRT8, por meio de sua Secretaria de Tecnologia da Informação e do Comitê Regional, para prestar o suporte necessário aos advogados, partes e à própria Vara de Itaituba no processo de instalação e operação do sistema, assim como no necessário período de adaptação que se seguirá.

O advogado José Luís Pereira de Sousa ajuizou a primeira reclamação trabalhista eletrônica da Vara, cuja audiência inaugural foi designada para o dia 2 de outubro de 2017, às 13h10.

A capacitação presencial, promovida pela ECAISS, foi realizada de 21 a 25 de outubro.

Monte Dourado/Laranjal do Jari - 25 de setembro

Estiveram presentes na cerimônia de implantação do PJe o gestor do Comitê Regional do PJe, desembargador Sérgio Rocha, a juíza titular da VT de Monte Dourado/Laranjal do Jari, Núbia Soraya da Silva Guedes, a juíza de direito titular da Vara da Comarca de Monte Dourado, Karise Assad, o advogado representante da OAB, Rafael Bentes Côrrea, a defensora pública da Comarca de Laranjal do Jari, Thaysa Sá, além de representantes sindicais, advogados que atuam na região e servidores da VT.

O desembargador Sérgio Rocha destacou o desaparecimento do chamado "tempo morto" do processo com a utilização do Sistema PJe, além da redução dos custos do andamento do processo, horas de trabalho e horas que as partes e advogados esperam para a solução da demanda.

A juíza titular da VT de Monte Dourado/Laranjal do Jari, Núbia Guedes, pontuou que a chegada do PJe não é apenas um avanço tecnológico para região, mas leva uma melhor qualidade de vida para servidores, advogados e jurisdicionados.

O advogado Rafael Bentes afirmou que os advogados estão dispostos a ajudar nesta nova fase da Vara. "Os desafios são postos diariamente à advocacia. Por certo, os colegas que militam na Vara do Trabalho de Laranjal do Jari estão prontos para contribuir com esse avanço na implementação do Processo Judicial Eletrônico na região".

A primeira reclamação trabalhista foi protocolada no sistema pelo advogado Rafael Bentes e teve sua audiência designada para o dia 23 de outubro de 2017, às 10h15.

Os servidores da Vara foram capacitados para a utilização do sistema no período de 18 a 22 de setembro, por meio de cursos promovidos pela ECAISS, nas dependências da própria Vara, permitindo a capacitação de todos os servidores.

Abaetetuba - 6 de outubro

O cronograma regional de expansão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) na Justiça do Trabalho da 8ª Região foi concluído em outubro de 2017, alcançando todas as Varas do Trabalho (VT) do Pará e Amapá, bem como todas as unidades da Justiça do Trabalho brasileira atuando de forma eletrônica.

As duas Varas do Trabalho de Abaetetuba foram as últimas da Justiça do Trabalho a receber a instalação do Processo Judicial Eletrônico, com isso, no dia 6 de outubro, o PJe chegou a 100% das Varas em todo o Brasil.

Na instalação, estiveram presentes a presidente do TRT8, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, o presidente do TST, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, o gestor regional do Comitê do PJe, desembargador Sérgio Rocha, o juízes Fernando Moreira Bessa e Avertano Messias Klautau, ambos integrantes do Comitê Regional do PJe, a titular da 1ª VT de Abaetetuba, juíza Flávia Joseane Kuroda, e o titular da 2ª VT de Abaetetuba, juiz Luis Antonio Nobre de Brito, além dos servidores das 1ª e 2ª Varas do Trabalho.

O presidente do TST e do CSJT lembrou o pioneirismo da Justiça do Trabalho na entrada do Judiciário na era digital: "Há cinco anos e dez meses atrás, inaugurávamos a primeira Vara do Trabalho totalmente informatizada em Navegantes (SC), e, agora, concluindo a instalação do sistema aqui em Abaetetuba (PA), conseguimos fazer com que este país de dimensões continentais se torne pequeno, porque estaremos 'conversando', através do PJe, com advogados, juízes, procuradores e com a sociedade".

O PJe foi instalado na 8ª Região seguindo o cronograma que o Tribunal adotou para que houvesse condições ideais para as instalações nas Varas. O gestor do Comitê Regional do PJe, desembargador Sérgio Rocha, explicou: "O binômio de segurança e confiabilidade foi adotado como diretriz para a implantação do PJe nas Varas do Trabalho da 8ª Região. Nós estabelecemos como condição para implementação do PJe na Varas do Trabalho, a redundância de *link* e a garantia da permanência do serviço".

A presidente do TRT8, desembargadora Suzy Koury, salientou que a geografia da 8ª Região é singular, já que possui grandes dimensões, com serviços muitas vezes deficientes. "A instalação do PJe em nossa Região foi lenta. A 8ª Região tem dimensões continentais, bastante superior a vários países e com infraestrutura bastante deficitária em algumas localidades, mas com muita alegria chegamos a 100% das Varas da Justiça do Trabalho utilizando o PJe", comentou a magistrada.

Abaetetuba é uma cidade da Região Nordeste paraense fundada em 1724, tem população estimada de 153.380 habitantes, sendo a 7ª mais populosa do Estado. A 1ª Vara do Trabalho do município foi instalada dia 05/10/1973

(criada pela Lei n° 5.644/1970). Já a 2ª VT de Abaetetuba começou a funcionar dia 17/03/2006 (criada pela Lei 10.770/2003). As Varas de Abaetetuba têm jurisdição em Abaetetuba, Baião, Barcarena, Cametá, Igarapé-Miri, Limoeiro do Ajuru, Mocajuba, Moju e Muaná.

Segundo os dados de e-Gestão, as VTs de Abaetetuba receberam, em 2016, 3.558 processos, sendo 1.808 na 1ª Vara e 1.750 na 2ª Vara. Desse total, 676 entraram na fase de execução e 307 execuções foram encerradas. Em 2016, 3.750 processos foram encerrados nas Varas do Trabalho de Abaetetuba. O andamento dos processos na região deve ser agilizado com o Processo Judicial Eletrônico.

PJe-Calc

Santa Catarina

Em 5 de julho de 2017, mais um Regional aderiu ao PJe-Calc: o TRT 12ª Região.

O PJe-Calc é o Sistema de Cálculos Trabalhistas, desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia da informação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), e consolidado como ferramenta de cálculos trabalhistas para o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe). Cabe destacar que é um sistema acessório e não obrigatório de instalação para os TRTs, sendo a flexibilidade uma das suas principais características, já que fornece uma série de opções ajustáveis de parametrização de cálculo, gerando confiabilidade e agilidade no processo de liquidação de decisões trabalhistas.

Piauí

Em outubro de 2017, foi a vez da adesão do TRT 22ª Região, que disponibilizou para advogados, peritos e o público em geral, o PJe-Calc Cidadão, versão *desktop* do PJe-Calc (sem a necessidade de conexão com a internet), com as mesmas funcionalidades da versão utilizada nos TRTs, o que garante a padronização na elaboração de cálculos trabalhistas apresentados no processo.

Confira a lista dos TRTs que já estão com o PJe -Calc em produção: TRTs das 1ª, 5ª, 7ª, 8ª, 11ª, 12ª, 13ª, 14ª, 20ª, 21ª, 22ª e 23ª Regiões. E a lista dos TRTs que estão com o PJe -Calc em fase de homologação: TRTs das 2ª, 3ª, 9ª, 18ª e 19ª Regiões.

LIVRO LIVRE

É comum ouvirmos que os livros nos levam a lugares além de nossa imaginação. Mundos mágicos, de ficção ou reais, distantes ou próximos, a cada página virada, um novo caminho a descobrir, uma nova informação a conquistar, um universo de possibilidades se descortinando com o saborear de cada palavra.

Ciente disso, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do Programa TRT8 Solidário, que estimula a realização de ações voluntárias, aderiu ao Projeto Livro Livre, que estimula a leitura por meio da doação de livros que são disponibilizados para o público que circula no Tribunal, estimado em cerca de 5.000 pessoas diariamente.

Os livros são frutos de doação dos públicos interno e externo do Tribunal, que alimentam os três *displays* posicionados no Quintal da Conciliação e no *hall* dos dois edifícios em que se localizam as Varas do Trabalho, em Belém.

Após receber o carimbo explicando o projeto e informando o leitor de que aquele livro, após lido, deve ser libertado em outro lugar, para que possa continuar circulando, todos são disponibilizados nos ambientes que o TRT8 criou.

Implantado no dia 25 de julho de 2017, a campanha nacional intitulada "Esqueça um livro e espalhe conhecimento" busca incentivar a leitura e o compartilhamento do conhecimento adquirido por meio dos livros. No TRT8 o projeto vem crescendo e tem, em média, cerca de 150 livros retirados a cada mês.

SISTEMA HÓRUS

Desenvolvido pela Coordenação de Estatística da Assessoria de Gestão Estratégica do TRT 13ª Região, o Sistema Hórus tem como objetivo prover unidades administrativas e judiciárias de meios para acompanhar as Metas Nacionais do Poder Judiciário, Planejamento Estratégico 2015-2020, e-Gestão, consumo de energia, água, telefone, combustível e consumíveis, como *tonner* e papel, detalhadamente, por Unidade, Juiz, Ano, Mês, Classe, Cidade, Ator etc., de forma simples e com interface bastante amigável.

Desde julho de 2017 vem sendo utilizado para auxiliar na gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio do acesso ágil aos dados estatísticos disponibilizados para magistrados e diretores de Varas da Justiça do Trabalho da 8ª Região. A Corregedoria o utiliza para rápido acesso aos dados da Justiça do Trabalho, que são extraídos diretamente do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), enquanto os dados administrativos são extraídos de planilhas fornecidas por diversos setores do TRT8.

Ainda é comum vários profissionais de uma organização se mobilizarem para atender a demanda de relatórios que precisam ser gerados constantemente. Isso porque nem todas as áreas têm acesso aos bancos de dados necessários para que exista uma visão ampla do atual cenário, e o Sistema Hórus possui poderosos recursos que têm a função de coletar dados, trabalhar esses dados e devolver ao gestor uma informação consolidada e inteligente, através de mostradores coloridos e dinâmicos.

O acesso ao Sistema, feito pelo Portal da AGE, é limitado aos gestores (magistrados e diretores) das Varas do Trabalho, Gabinete dos Desembargadores, Presidência, Vice-Presidência, Juiz Auxiliar da Presidência, Direção Geral, Corregedoria, Tecnologia da Informação, Administrativa e Tribunal Pleno de Coordenação Judiciária. Em casos de dados estatísticos abaixo da média nas Varas do Trabalho, a Corregedoria realiza um trabalho de verificação dos possíveis problemas e soluções.

CORREIÇÃO INTEGRADA

Desde o dia 2 de agosto de 2017, a Corregedoria-Regional do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) iniciou o ciclo da sua primeira Correição

Ordinária de 2017. Com um conceito inovador, a Correição ocorre de maneira integrada com outros setores do TRT8 - COGES, CODSA e EJUD8 - e tem como foco apoiar e estimular as unidades a alcançarem as metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A Correição conta com a participação da Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), que realiza uma breve exposição sobre o alinhamento estratégico da 8ª Região aos macrodesafios definidos no Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, mostrando os objetivos da Correição Integrada a partir do Planejamento Estratégico; como o trabalho da Vara impacta no todo, em relação a esses macrodesafios visualizados nas metas nacionais; e o que estão cumprindo e o que não estão cumprindo.

O objetivo da Correição Integrada, desenvolvida pela Corregedoria Regional, é fomentar a visão sistêmica, a autorresponsabilidade e a gestão de serviços judiciários de 1º Grau, com vistas ao alcance de resultados sustentáveis e com foco nas relações humanas. No primeiro momento da Correição, durante a reunião de abertura, é reforçada a ideia do Tribunal ser reconhecido como instituição que valoriza e desenvolve as pessoas na busca pela efetividade da prestação jurisdicional.

O corregedor regional, desembargador Walter Roberto Paro, destacou que os atos que estão sendo aplicados na Correição são atos preparatórios e espera que a nova ferramenta Hórus se torne algo rotineiro: "O objetivo tem sido alcançado, uma vez que conseguimos trazer aos servidores uma visão sistêmica, pois o Tribunal está preocupado com o servidor, com o desempenho e qualidade dos serviços e, sobretudo, com a saúde. Agora, com o Hórus, que é uma nova ferramenta de acesso e leitura mais amigável do e-Gestão, esperamos que possa criar uma motivação aos servidores, que, de certa forma, estão mais empoderados".

O Projeto de Correição Integrada é exercida de forma conjunta, em parceria com a Corregedoria, Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), Coordenadoria de Saúde (CODSA) e Escola Judicial (EJUD8).

02/08/2017 - 1ª VT de Belém - Início da Correição Integrada

No dia 2 de agosto de 2017 iniciou a Correição Integrada do TRT8. Na 1ª Vara do Trabalho (VT) de Belém aconteceu a primeira Correição Ordinária de 2017. Preliminarmente, na parte da manhã, o corregedor regional do TRT8, desembargador Walter Paro, teve uma conversa com os diretores de secretaria das Varas que seriam visitadas para orientar quanto às diretrizes que seriam adotadas.

"Hoje, o fato de se estar aqui, além da Correição Ordinária, é para acompanhar e demonstrar os dados da Vara. O fruto do nosso trabalho é eletrônico, temos o PJe, temos o e-Gestão, que é toda uma interpretação de dados que podem ser monitorados. Além disso, o Hórus veio para auxiliar na análise dos dados do sistema e-Gestão, dando facilidade de acesso e interpretação", esclareceu o desembargador e corregedor regional do TRT8. Ademais, salientou que os indicadores e metas elencados não propõem nenhum *ranking*, porque cada Vara possui uma realidade peculiar. Trata-se apenas de aprimorar a gestão. Continuou, destacando que seu

papel como corregedor, hoje, não é de impor nada. "Porém, não podemos perder a visão de que atualmente, tudo é eletrônico, monitorado, e precisamos de resultados. Aqui na Vara, os responsáveis são vocês, então deem o melhor de si".

Cronograma
02/08 - 2ª VT de Belém (tarde)
03/08 - 3ª e 6ª VTs de Belém (Sala de Aula da EJUD8)
23, 24 e 25/08 - 1ª a 4ª VTs de Parauapebas (Auditório do Fórum de Parauapebas)
30 e 31/08 - 1ª a 8ª VTs de Macapá e VT de Monte Dourado-Laranjal do Jari (Auditório do Fórum de Macapá)
05/09 - 4ª e 5ª VTs de Belém
06/09 - 7ª e 8ª VTs de Belém (Auditório do TRT8)
13, 14 e 15/09 - 1ª a 4ª VTs de Marabá, VT de Redenção, VT de Xinguara e VT de Tucuruí
25/09 - 9ª e 10ª VTs de Belém (Sala de Aula da EJUD8)
02/10 - 1ª e 2ª VTs de Santarém, VT de Óbidos, VT de Altamira e VT de Itaituba
10/10 - 1ª a 4ª VTs de Ananindeua e VT de Breves. (Auditório do Fórum de Ananindeua)
17/10 - VT de Capanema, VT de Castanhal e VT de Paragominas (Sala de Reuniões e Sala de Audiências da VT de Castanhal)
31/10 - 1ª e 2ª VTs de Abaetetuba
13/11 - 11ª, 12ª e 13ª VTs de Belém
14/11 - 14ª, 15 e 16ª VTs de Belém
16/11 - 17ª, 18ª e 19ª VTs de Belém

Na VT de Santa Izabel do Pará, a Correição aconteceu em 17 de março de 2017, da forma tradicional, pois ainda não havia o sistema inovador de Correição Integrada. Em virtude de sua recente instalação, não houve Correição em São Félix do Xingu.

PROGRAMA SAÚDE EM DIA.

Em 21 de agosto de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) deu início ao Programa Saúde em Dia, que visa promover a saúde física, mental e social de seus magistrados e servidores. A ação foi uma iniciativa da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), com apoio da Presidência do Tribunal, da Comissão de Qualidade de Vida, coordenada pela magistrada Erika Moreira Bechara, e do Programa Trabalho Seguro, sob a coordenação do desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha e do juiz do trabalho substituto Otávio Bruno da Silva Ferreira.

"Para realizarmos essa ação, que ainda é um piloto, tomando por base a Resolução nº 408/2008 (alterada por meio das Resoluções nºs 015/2014 e 023/2015), que institui a Política de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Justiça do Trabalho da 8ª Região e as diretrizes do Ministério da Saúde para as Medicinas Tradicionais e Complementares, além dos resultados da análise dos riscos mapeados

pelo TRT8, sob a coordenação da Coordenadoria de Governança Institucional, que destacou a questão da saúde como o primeiro item entre os 10 riscos mais mencionados, e o retorno que temos tido com a realização do PCMSO", destacou Álvaro José da Silva Rolo, diretor da SEGEP.

"Neste momento piloto, as atividades serão realizadas de 21 de agosto a 30 de novembro, e vamos analisar diversos fatores, como participação, horário, local, e, assim, desenhar um formato que possa atender o maior número de pessoas na maior quantidade de lugares possíveis", ressaltou Simone Pípolos, coordenadora da CODEP/ECAISS.

"Cuidar das pessoas precisa ser uma prioridade para nós, e o tema da saúde apareceu com destaque no nosso mapeamento de riscos, coordenado pelo desembargador José de Alencar, que continua, mesmo após a aposentadoria, como voluntário, acompanhando a aplicação do Plano de Tratamento, que já está em andamento. Estou muito satisfeita que tenhamos conseguido desenhar essa atividade para oferecermos a todos que integram o TRT8. Importante é darmos o primeiro passo e identificarmos como melhorar e expandir", salientou a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury.

As atividades disponibilizadas serão Musicoterapia (com aulas de violão e teclado), Ioga, Meditação, Reiki e Arteterapia. As práticas são compostas por abordagens de cuidado e recursos terapêuticos que se desenvolveram e possuem um importante papel na saúde global. A Organização Mundial de Saúde (OMS) incentiva e fortalece a inserção, reconhecimento e regulamentação dessas práticas, produtos e de seus praticantes nos Sistemas Nacionais de Saúde.

Conheça um pouco mais sobre as atividades disponibilizadas pelo Tribunal, segundo o Ministério da Saúde:

- *Arteterapia*: Utiliza a arte como base do processo terapêutico com o uso de diversas técnicas expressivas, como pintura, desenho, sons, música, modelagem, colagem, mímica, tecelagem, expressão corporal e escultura.
- *Meditação*: Busca a harmonização dos estados mentais e da consciência. A prática torna a pessoa atenta, experimentando o que a mente está fazendo no momento presente, e desenvolve o autoconhecimento e a consciência.
- *Musicoterapia*: É a utilização da música e seus elementos, como o som, ritmo e harmonia, para promover e facilitar a comunicação, aprendizagem, organização e outros objetivos terapêuticos relevantes para alcançar necessidades físicas, emocionais, mentais, sociais e cognitivas.
- *Reiki*: Consiste na imposição de mãos que usa a aproximação ou o toque sobre o corpo da pessoa para estimular os mecanismos naturais de recuperação da saúde. Objetiva fortalecer os locais onde se encontram bloqueios, eliminando toxinas, equilibrando o pleno funcionamento celular.
- *Ioga*: É uma disciplina imposta sobre o corpo e a mente, cuja origem se deu na Índia. A Ioga tem fortes vínculos com a prática da meditação.

TRABALHO SEGURO

REFORMA TRABALHISTA, PRECARIZAÇÃO E RISCOS DE ACIDENTE DO TRABALHO

No dia 25 de agosto de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio de seu Comitê Regional do Trabalho Seguro, promoveu evento para debater a nova realidade que chega com a reforma trabalhista. Com o tema "Reforma trabalhista, precarização e riscos de acidente do trabalho", o evento contou com as palestras do professor da Unicamp José Dari Krein, que falou sobre as consequências da reforma trabalhista; do juiz do trabalho substituto e gestor regional do Trabalho Seguro, Otávio Bruno da Silva Ferreira, apresentando a nova versão do aplicativo SimVida; além da palestra de Cid Kamijo e Murilo Rodrigues, que trouxeram o tema "Mobilidade urbana - A bicicleta e os acidentes de trabalho".

A mesa de abertura foi composta pela vice-presidente do TRT8, no exercício da presidência, desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida; pelo desembargador Sérgio Rocha, gestor regional do Programa Trabalho Seguro; pelo juiz Otávio Ferreira, gestor regional do Programa Trabalho Seguro; e pelo então procurador-chefe do MPT8, Hideraldo Luiz de Sousa Machado.

O desembargador Sérgio Rocha destacou a importância do evento para o debate da sociedade sobre assuntos pertinentes para o trabalhador. "Nós pudemos discutir os impactos da reforma trabalhista para a saúde do trabalhador e pudemos perceber o quão grave é esta reforma e a possibilidade danosa do que pode acontecer, não só para o trabalhador, mas para a sociedade", pontuou o magistrado.

Para José Dari Krein, primeiro palestrante, a reforma trabalhista legaliza questões que já ocorrem no ambiente de trabalho e abre espaço para o próprio empregador manejar situações, mas também traz maiores riscos para os trabalhadores. Ele ainda destaca que a legislação deve ser em favor dos trabalhadores. "Existem mudanças no mundo do trabalho e é necessário adaptar a legislação às mudanças que vão acontecendo no trabalho. Nós temos que adaptar essa legislação no sentido de proteger os trabalhadores das inseguranças causadas pela organização econômica da sociedade", destacou. O palestrante citou nove riscos que a reforma pode trazer, são eles: desestruturação do mercado de trabalho; ampliação da flexibilidade; despadronização da jornada de trabalho; enfraquecimento do movimento sindical; descentralização das negociações coletivas; fragilização das instituições públicas; deterioração das instituições públicas; elevação da desigualdade e vulnerabilidade no ambiente de trabalho; desenvolvimento com competitividade espúria e organização da vida social.

Em prosseguimento, o juiz do trabalho Otávio Ferreira, gestor regional do Programa Trabalho Seguro, falou das funcionalidades do SimVida, de suas características, os benefícios para a sociedade e como ele funciona. O aplicativo surgiu da necessidade que o Tribunal observou em levantar mais e melhores dados sobre as condições de trabalho. Para o juiz é dever do empregador fornecer o material adequado para a segurança do empregado e é dever do trabalhador utilizá-los, por isso a importância da conscientização da população. O juiz ainda destacou

as funcionalidades cada vez maiores do aplicativo. “Com o desenvolvimento e aprimoramento tecnológico, bem como a partir de convênios celebrados entre o Tribunal e diversos órgãos, o SimVida vem permitindo a coleta de dados extremamente úteis sobre situações de perigo, trabalho infantil, trabalho em condição análoga à de escravo e outras situações de risco, com o devido envio ao órgão responsável”, pontuou.

Cid Kamijo, coordenador do Bike Belém e Murilo Rodrigues, cicloativista e Bike Anjo, falaram sobre da importância da bicicleta, buscaram desconstruir a imagem de que a bicicleta é um meio de transporte perigoso. Cid destacou que Belém é uma cidade propícia para o ciclismo tanto de quem que praticar como esporte, tanto para quem a utiliza diariamente para se locomover. “Belém, como é uma cidade plana, ela já é um convite para a prática do ciclismo. A partir da formação de pequenos grupos a sociedade passa a aceitar que o ciclismo é possível”, destacou. Já Murilo chamou atenção para o fato de que a bicicleta permite que o cidadão conheça mais a cidade e aproxima as pessoas. “Essa possibilidade de uso da bicicleta é necessário para que a gente possa humanizar mais as cidades, trazer as cidades para perto das pessoas e blindar menos as pessoas”, finalizou.

CONTRATO DE PARCERIA E ESCRAVIDÃO POR DÍVIDAS

Com a participação da presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, e do gestor regional do Programa Trabalho Seguro, desembargador Francisco Sérgio Silva Rocha, foi realizado, no dia 11 de outubro de 2017, no Auditório Aloysio da Costa Chaves, do TRT8, palestra do advogado Prudêncio Hilário Serra Neto sobre “Contrato de parceria e escravidão por dívidas”, resultado da sua tese de mestrado apresentada no programa de pós-graduação do Centro Universitário do Pará (CESUPA).

Para o palestrante, que também é autor do livro “Contrato de Parceria e Escravidão por Dívidas - Desafios à Integração da Agricultura Familiar no Dendê”, foi uma satisfação apresentar o resultado de um trabalho que nasceu no TRT8, quando da realização do Seminário “Amazônia Rural - Trabalho Precário”, também promovido pelo Programa Trabalho Seguro. “Temos uma realidade trabalhista muito difícil em algumas regiões do Pará, então, quando participamos do evento e tivemos a oportunidade de ouvir os relatos de agricultores familiares, decidimos focar nossos estudos no que estava acontecendo, que foi a situação narrada por eles, e buscar esclarecer a questão da produção do dendê, através da integração desses agricultores familiares”.

Em seu pronunciamento na abertura do evento, a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Koury, destacou a importância de o Tribunal desenvolver eventos voltados para a temática do Trabalho Seguro, pois, de forma coletiva, é possível promover medidas para que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e vencer as dificuldades enfrentadas. “Diante desse cenário do trabalho rural precário, conseguimos perceber que existem várias pessoas estudando esse assunto aqui no Estado do Pará, como forma de expor e sensibilizar as autoridades maiores, a fim de que possamos manter o desenvolvimento regional. Somente o evento que

o TRT8 realizou no final de 2014 foi responsável pela produção de três teses de mestrado, e outros estudos ainda estão sendo feitos".

Os eventos do Trabalho Seguro procuram fomentar na sociedade uma cultura de prevenção aos riscos e aos danos que possam advir do trabalho prestado em condições que podem ofender a saúde do trabalhador, foi o que ressaltou o gestor regional do Programa Trabalho Seguro do TRT8, desembargador Sérgio Rocha. "A parceria do TRT8, juntamente com o CESUPA, e o lançamento dos livros, provoca nas pessoas uma reflexão teórica e científica a respeito desse assunto, que é algo muito importante para nós, pois mostra que a ideia do nosso trabalho está frutificando e disseminando na sociedade a cultura que o trabalho seja prestado de maneira digna, preservando sempre a saúde e bem estar do trabalhador".

Após a palestra, foram lançados, no Espaço Cultural do TRT8, em parceria com o CESUPA, livros com temáticas referentes aos direitos trabalhistas: "Contrato de Parceria e Escravidão por Dívidas - Desafios à Integração da Agricultura Familiar no Dendê", "Direitos Humanos na Amazônia", "Normalização, Poder e Direito" e "Desenvolvimento do Trabalho e Políticas Públicas". Os autores presentes tiveram a oportunidade de interagir com o público presente e autografar os livros.

Durante o lançamento, a coordenadora do curso de Direito do CESUPA, Loiane Verbicaro, enfatizou a ligação entre o TRT8 e o CESUPA, pois a abordagem dos livros fez parte de uma linha de pesquisa aprofundada que o CESUPA realizou, que envolve assuntos relacionados ao Trabalho Seguro, trabalho infantil e todas as formas de trabalhos precários.

AÇÕES ITINERANTES

No final de agosto de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) e a Caixa Econômica Federal firmaram Termo de Cooperação inédito, que permitirá que o Tribunal possa usar as instalações da agência barco da Caixa para levar a prestação jurisdicional para a população da Ilha do Marajó, com a realização de audiências em diversos municípios do arquipélago paraense, por meio de itinerâncias.

Assinaram o Termo de Cooperação a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, e o superintendente da Caixa em exercício, Hélio de Barros Rodrigues Júnior.

A presidente do TRT8 ressaltou a importância da utilização da agência barco para a realização de Vara Itinerante, e destacou a capacidade do TRT8 de prestar um melhor serviço para a população. "Nós temos uma Vara do Trabalho em Breves, mas há alguns pontos da Ilha do Marajó que, para chegar, leva-se até 24 horas. Nós vamos conseguir melhorar a prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho na Ilha do Marajó, que tem vários municípios que são muito carentes e tem o IDH muito baixo", pontuou.

O superintendente da Caixa em exercício, Hélio Rodrigues, ressaltou "Essa é mais uma parceria da Caixa com o TRT8 e nós esperamos que, com a utilização das nossas instalações da agência barco, o TRT8 possa levar os seus serviços para a

população do Marajó, pois nós sabemos que isso é muito importante e faz diferença para a vida deles".

Gurupá

Em 2017, o TRT8 já realizou expedições da Justiça Itinerante. Em parceria com o TJ-PA e com o apoio da Marinha do Brasil, o TRT8 já conseguiu levar a prestação Jurisdicional ao município de Gurupá, localizado no oeste paraense, em junho de 2017.

A ação itinerante teve por objetivo receber reclamações trabalhistas e realizar audiências nos processos autuados no período da itinerância e em processos na fase de instrução, facilitando, assim, o acesso da população aos serviços da Justiça do Trabalho.

A principal justificativa para a realização da itinerância foi a de que a Vara do Trabalho de Laranjal do Jari-Monte Dourado, há algum tempo, não recebia reclamações trabalhistas dos moradores de Gurupá, devido a distância de mais de 150 Km entre o município e a sede da Vara.

Os trabalhos foram coordenados pela juíza Nubia Soraya da Silva Guedes, no Fórum da Comarca de Gurupá.

EQUIPE DE GESTÃO DE RISCOS DO TRT8 MINISTRA *WORKSHOPS*

TRE-PA - 06/09/2017

No dia 6 de setembro de 2017, a equipe da Coordenadoria de Governança Institucional (COGIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou *Workshop* de Gestão de Riscos para gestores do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA). Pioneiro na implementação da Política de Gestão de Riscos no âmbito público, com reconhecimento do Tribunal de Contas da União, que o aponta como referência, o TRT8 já possui, além de sua Política, Plano de Tratamento dos Riscos Identificados.

O secretário de Controle Interno e Auditoria do TRE-PA, Samuel Marinho, afirmou que o TRT8 é tido como referência em Gestão de Riscos no setor público, citado por diversos setores, especialmente pelo Tribunal de Contas da União (TCU). "Nós participamos do III Fórum de Boas Práticas de Auditoria e Controle Interno do Poder Judiciário, em julho/2017, e lá a experiência de gestão de riscos do TRT da 8ª Região foi referenciada como sendo uma boa prática já em consolidação.

O TRT8 começou a implantar a Gestão de Riscos em 2015, sob o patrocínio do desembargador José Maria Quadros de Alencar, que, mesmo após a sua aposentadoria, mantém-se à frente da implantação, como voluntário.

TJ-PA - 27/10/2017

Em 27 de outubro de 2017, foi a vez do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA) solicitar o corpo técnico do TRT8 para ministrar treinamento sobre a temática Gestão de Riscos.

Durante o *Workshop* Práticas em Gestão de Riscos, Alberto Allan da Silva Rodrigues, chefe da Seção de Avaliação de Riscos e Controles Administrativos do TRT8, explicou que o Tribunal considera três etapas do processo de gestão de risco. A primeira é o "Preenchimento da Matriz de Riscos"; a segunda é a "Elaboração do Plano de Tratamento"; e a terceira é a "Execução do Plano de Tratamento"; que já está consolidada no TRT8. E complementou, "O efeito mais relevante na aplicação do nosso Manual de Gestão de Riscos foi a prevenção de incidentes e problemas. Isto impactou diretamente no resultado do Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus), o TRT8 foi um dos 4 tribunais que, em 2016, obteve o percentual de 100% em produtividade comparada".

Com a exposição, o TJ-PA buscou demonstrar aos servidores da capacitação "Governança e Gestão de Riscos", bem como aos integrantes da alta gestão do TJ-PA, as boas práticas já adotadas e consolidadas no TRT8.

PROJETO CONVERSANDO A GENTE SE ENTENDE DA 1ª VT DE ABAETETUBA

Garantir o bom atendimento do jurisdicionado e atuar buscando a efetividade de suas decisões são objetivos do Projeto "Conversando a gente se entende", idealizado e iniciado pela 1ª Vara do Trabalho de Abaetetuba, no Pará. Lançado no dia 11 de setembro de 2017, o projeto visa resolver conflitos com brevidade e consiste em estabelecer toda as quartas-feiras das semanas como o dia prioritário para conciliação. Para participar do projeto, as partes interessadas em antecipar a solução do conflito devem comparecer à Vara, sem necessidade de agendamento prévio.

Na primeira quarta-feira em que foi colocado em prática, o projeto obteve êxito, chegando a alcançar 11 acordos nos 11 processos que não estavam agendados mas que foram listados além dos que já constavam da pauta regular.

De acordo com o presidente da Subseção da OAB de Abaetetuba, Cláudio Aládio, a iniciativa foi uma ótima atitude para dar maior agilidade de resolução dos processos da Vara. "Acho excelente a iniciativa da juíza titular da 1ª VT de Abaetetuba, Flávia Kuroda, tendo em vista que é do conhecimento de todos os advogados que exercem função aqui, bem como de toda a comunidade, o grande volume de processos existentes, tanto na fase executória como na fase de conhecimento, portanto parabenizo a iniciativa da magistrada, é um projeto que tem como foco o interesse em solucionar processos pendentes e que acabam dificultando o bom andamento da justiça".

Para a magistrada Flávia Joseane Kuroda, o processo é muito importante para garantir eficiência na entrega do direito e rapidez na resolução de processos que se aglomeram na Vara. "A ideia nasceu com o intuito de resgatar a essência da Justiça do Trabalho, que é conciliar, ainda mais considerando o grande volume de processos em Abaetetuba, que acabam por alongar a pauta de audiência. Com a conciliação, o processo se resolve em definitivo. A experiência inicial foi gratificante, pois, após cada acordo estabelecido, o sorriso no rosto dos reclamantes demonstraram a satisfação e o alívio em ter os seus problemas resolvidos".

TRT8 ALCANÇA RESULTADO INÉDITO NA SEMANA NACIONAL DE EXECUÇÃO TRABALHISTA

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) fechou a sua participação na Semana Nacional de Execução alcançando um resultado inédito. Coordenada pela Corregedoria Regional, a Semana buscou um envolvimento de todas as Varas e áreas do Regional, proporcionando um fluxo de trabalho e informações que permitiram um grande levantamento de valores, o que refletiu na maior efetividade às decisões da Justiça do Trabalho da 8ª Região.

Segundo a Coordenadoria de Gestão Estratégica (COGES), responsável pela compilação dos dados enviados pelas áreas, no período de 18 a 22 de setembro de 2017, foram realizadas 594 audiências de conciliação em fase de execução no 1º Grau e 4 no 2º Grau, além de 2 leilões. Os valores homologados no 1º Grau totalizaram R$ 17.750.638,93, tendo sido recolhidos 1.965.940,74 para o INSS e R$ 26.222,83, a título de Imposto de Renda. No 2º Grau, foram homologados um total de R$ 257.367,71 e recolhidos R$ 45.490,98 para o INSS.

Inovando, com a realização de 2 leilões no período, um abrindo a Semana, (18/09), realizado no Auditório do TRT8, com bens imóveis, e outro fechando a Semana, (22/09), com os demais bens, realizado no Depósito Judicial, em Ananindeua, a Central de Execução foi responsável pelo levantamento de R$ 1.037.251,00, um montante 6.635% superior ao arrecadado em 2016.

Para o alcance desse sucesso, o desembargador Walter Roberto Paro, corregedor regional do TRT8, destacou a importância da participação dos diretores de Varas de Belém e Ananindeua nos leilões, em especial o de Ananindeua. "Agradeço o apoio e a dedicação da Central de Execução e os diretores de secretaria das Varas de Belém e Ananindeua pela presença e atuação no leilão ocorrido na quinta-feira passada. Foi um sucesso nas palavras da magistrada Nazaré Rocha. Podemos repetir essa experiência nos próximos leilões, que possibilitaram a venda da grande maioria dos bens".

Instalado no mês de julho, foi a primeira participação do CEJUSC na Semana Nacional de Execução Trabalhista e já merece destaque o fato de que foi responsável pelo levantamento de um total de R$ 7.597.206,09 em acordos no 1º Grau (42,8%) e por 100% dos valores homologados no 2º Grau.

Rodopiano Rocha da Silva Neto, coordenador da COGES, destacou que "o resultado da Semana de Execução de 2017 foi 74% superior ao registrado em 2016, no 1º Grau, e não houve registros de acordos no 2º Grau, na edição anterior. Registro, ainda, o fundamental apoio da Corregedoria Regional junto às Varas do Trabalho para que os valores arrecadados fossem informados diariamente, até às 17h, o que nos permitiu contabilizar os dados e informar ao CSJT".

A presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, comentou: "a Semana foi um sucesso para todos nós, porque, independente de a fecharmos em primeiro lugar no *ranking* nacional ou não, os resultados já são bem melhores do que nossa última participação, mostrando que podemos sempre encontrar novas formas de desempenhar nossas funções. Parabenizo a todos, à Corregedoria, ao CEJUSC, aos magistrados, servidores e estagiários que atuaram para que a Semana alcançasse esse ótimo resultado, bem como aos advogados e

jurisdicionados, que atuaram em conjunto conosco no intuito de alcançarmos as soluções para os conflitos e, dessa forma, cumprirmos com nossa missão".

O TRT8 alcançou o segundo lugar entre os TRTs de médio porte no *ranking* nacional.

11ª PRIMAVERA DOS MUSEUS

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) promoveu a exposição "Museus e suas Memórias", em parceria com o Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM), durante a 11ª Primavera de Museus, que aconteceu durante os dias 18 a 24 de setembro de 2017.

A Semana da Primavera teve participação de mais de 900 museus em todo país e buscou abrir os espaços culturais durante uma semana. No TRT8, a exposição aconteceu no *hall* do prédio anexo ao edifício-sede e contou com objetos do início da história da Justiça do Trabalho e contabilizou 250 visitantes.

Na abertura da programação, onde estiveram presentes magistrados, servidores, advogados e alunos de escolas pública e privada. A vice-presidente do Tribunal, desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, curadora do Memorial Arthur Francisco Seixas dos Anjos, do TRT8, destacou a importância de se participar da Primavera de Museus, pois além de abrir as portas do Tribunal para o público, este ano celebra a história da instituição.

O Memorial do TRT8 sempre participou da Primavera de Museus, assim como da Semana de Museus, por acreditar que o Tribunal e suas história deve estar aberto ao público. Seu espaço está reservado à preservação da história da 8ª Região Trabalhista, onde são encontrados documentos antigos, mobiliário e fotografias que contam a trajetória do TRT8.

Entre os objetos expostos estavam a máscara mortuária de Pontes de Miranda, importante jurista e historiador brasileiro, que sempre citava a Amazônia em suas obras. Como a que foi exposta, só existe mais uma, localizada no Memorial Pontes de Miranda, no TRT de Alagoas. Foram expostas, também, as antigas togas dos magistrados, aparelho de som utilizado para gravação de audiências, cronômetro de argumentação, campainha de anúncio de processo, entre outros objetos que construíram a história da Justiça do Trabalho.

O TRT8 e TRE/PA se uniram para expressar à sociedade suas memórias, com o intuito de refletir no presente o resgate de um patrimônio histórico cultural da época. A programação permitiu ao público acesso a urnas eletrônicas, e exposições fotográficas que retratam as dificuldades de acesso para a realização das eleições no Estado do Pará. Durante o evento, o público pôde também presenciar o processo de migração de uma urna de papel para uma urna eletrônica.

TRT8 RECEBEU A VISITA DA IMAGEM PEREGRINA DE NOSSA SENHORA DE NAZARÉ

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) recebeu a imagem peregrina de Nossa Senhora de Nazaré no dia 19 de setembro de 2017. A visita

marcou o início da campanha que a Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8 vem fazendo há três anos durante as festividades do Círio de Nazaré, numa parceria firmada com a Diretoria da Festa de Nazaré.

A imagem peregrina foi recebida pela presidente do Tribunal, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, que a conduziu até o Auditório do TRT8, onde foi celebrado o Rito da Benção.

Servidores do Tribunal entoaram os cantos durante a cerimônia, e as meninas Beatriz e Eduarda, filhas da juíza Giovanna Corrêa Morgado Dourado, titular da Vara do Trabalho de Altamira, tocaram e cantaram em homenagem à Santa. Na ocasião, o Tribunal recebeu as crianças da Escola Estadual de Ensino Fundamental Professor Waldemar Ribeiro. Também compareceu à cerimônia o coordenador-geral do Círio 2017, Roberto Souza.

A presidente falou da alegria que é receber a visita da imagem de Nossa Senhora de Nazaré, além de destacar o trabalho do TRT8 para as crianças e adolescentes. "Eu queria agradecer por esse momento que a Diretoria do Círio de Nazaré e toda a Comissão nos ofereceram. [...] Vocês, crianças e adolescentes que estão aqui, são a esperança de todos nós e temos que fazer o que pudermos para proporcionar as condições para vocês mudarem esse mundo para melhor", destacou a desembargadora Suzy Koury.

A desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra, uma das coordenadoras da Comissão de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem do TRT8, declarou sua emoção: "Este é um momento de muita alegria e extrema emoção para a Comissão, porque pelo terceiro ano consecutivo conseguimos fazer o lançamento oficial da campanha que acontecerá no Círio com a presença da imagem peregrina. Nós o fazemos pela relevante parceria que temos com a Diretoria do Círio". A desembargadora observou que, inspirados na campanha realizada pelo TRT8, já está sendo realizada campanha similar nas festividades de Nossa Senhora Aparecida.

INSTALAÇÃO DA VARA DO TRABALHO DE SÃO FÉLIX DO XINGU

O dia 20 de setembro de 2017 ficará gravado como um marco histórico na trajetória da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), em particular. Na manhã dessa data foi inaugurada a Vara do Trabalho (VT) de São Félix do Xingu, no sudeste paraense. Com a instalação, o TRT8 alcançou o número de 56 Varas.

São Félix está situado na região conhecida como "terra do meio", às margens do encontro entre os rios Fresco e Xingu. Apesar de possuir uma Vara da Justiça Estadual, localiza-se em uma região onde a presença do Estado ainda é reduzida, o que o faz figurar entre os municípios paraenses com maior número de casos de trabalhadores em regime análogo ao da escravidão.

De acordo com o Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil, mantido pelo Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, ao todo, no Brasil, nos últimos 14 anos, foram feitas

43.428 resgates de trabalhadores em situação análoga à de escravo, desses, 9.853 casos só no Pará e 813 em São Félix do Xingu.

Esse foi um dos motivos que fez com que a VT de São Félix do Xingu integrasse o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, dando a ela e à região esse caráter estratégico e fundamental de uma maior presença do Estado, com a entrega efetiva de direitos.

Instalação

A presidente do TRT8, desembargadora Suzy Koury, e o titular da VT, juiz Eduardo Ezon, procederam ao descerramento da placa inaugural.

A Vara do Trabalho de São Félix do Xingu foi criada pela Lei nº 12.659, de 5 de junho de 2012, conta com 6 servidores efetivos, com jurisdição sobre o município.

Ambientação Funcional

Durante os dias 24 e 25 de agosto, magistrado e servidores que integram a equipe da Vara Trabalhista passaram por ambientação funcional organizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP) do TRT8.

A programação contou com a presença da psicóloga da instituição, Úrsula Gomes, que promoveu dinâmicas de integração entre os participantes.

O diretor da SEGEP, Álvaro José da Silva Rôlo, destacou que a ambientação teve o objetivo de integrá-los e promover o convívio dos servidores.

Durante os dois dias os participantes da ambientação tiveram contato com representantes de diversos setores do Tribunal (ASJUR, SEADM, ASCOM, COGIN e CODSA) e receberam orientações pertinentes.

O desembargador aposentado do TRT8, José Maria Quadros de Alencar, foi responsável por apresentar a história da região e da cidade. O desembargador acredita que enfrentar esses desafios ajuda a construir a carreira dos servidores. "É muito importante que eles compreendam a história e a evolução da Amazônia, e especificamente da Amazônia Oriental, onde o Tribunal tem jurisdição, para compreender qual é o papel da Justiça do Trabalho em São Félix do Xingu".

História

Historicamente, o Pará possui regiões com grandes casos de trabalhos análogos à escravidão. Não por acaso, a primeira sentença sobre o assunto no Brasil foi proferida por um magistrado que integra a 8ª Região, em 1976, quando ainda era juiz do trabalho substituto e atuava na Presidência da Junta de Conciliação e Julgamento (atualmente 1ª Vara do Trabalho) de Abaetetuba (PA). Hoje decano do TRT8, o desembargador Vicente José Malheiros da Fonseca ainda lembra a sentença proferida há 40 anos, que integra o arquivo do Memorial do TRT8, de onde recebeu o selo histórico.

Importância

Para a presidente do Tribunal, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, o destino uniu a sua trajetória no TRT da 8ª Região à Vara do Trabalho de

São Félix do Xingu. "À época da defesa da criação dessa Vara junto ao Conselho Nacional de Justiça, coube a mim fazer a defesa de sua criação perante aquele colegiado, fazendo com que ela constasse do Plano Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, e o TRT8 ainda estava em dívida com a população dessa região. Fruto do esforço de vários presidentes antes de mim, como os desembargadores José de Alencar, Odete Alves e Sérgio Rocha, a Vara do Trabalho de São Félix do Xingu esteve ameaçada de nem ser instalada, mas, quando assumi a presidência, mesmo diante dos sucessivos cortes orçamentários impostos à Justiça do Trabalho, priorizei sua instalação e disso não abri mão, e aqui estamos, cumprindo nosso dever e sanando uma dívida com a região Sudeste do Estado paraense que ainda é deficiente em estrutura pública, além de ser uma Vara estratégica para o combate do trabalho escravo".

O titular da Vara, juiz Eduardo Ezon Nunes dos Santos Ferraz, comentou: "Qualquer instalação de Vara é importante porque possibilita um maior acesso à jurisdição. No caso de São Félix do Xingu, ganha uma importância maior porque não existe a presença ampla do Estado naquela região. A Vara do Trabalho vai ser o ponto que vai possibilitar, no futuro, que cheguem outros órgãos."

Benefícios

Com a chegada da Justiça do Trabalho em São Félix do Xingu, o TRT8 tem agido junto às autoridades do Estado para ampliar a qualidade dos serviços levados à população daquele município. Além de atuar junto à PRODEPA para levar a fibra ótica de internet para aquela localidade, tem mantido contatos com o Governo do Estado do Pará para que seja priorizado o asfaltamento do trecho da rodovia estadual que a liga com o município de Xinguara, facilitando o deslocamento de pessoas, produtos e serviços.

Na ocasião da inauguração da Vara, a presidente do TRT8 informou ao comandante da equipe local da Polícia Militar que envidará esforços para doação de uma camionete para ampliar a frota da polícia no município, permitindo o aumento da ronda e, consequentemente, do atendimento da população no quesito segurança.

PJe

Localizada na Avenida 22 de Março, nº 868/870, Quadra 23, Lote 24, Setor 1 - Centro, a VT de São Félix do Xingu é atendida por serviço de satélite, que permite sua conexão à internet e, consequentemente, seu funcionamento 100% por meio do Processo Judicial Eletrônico. Oferecendo acesso aos advogados por meio de computadores disponibilizados na Vara, logo após sua inauguração e habilitação no PJe, foram ajuizadas as primeiras ações trabalhistas naquela localidade. Fernanda Cardoso Barros foi a primeira advogada a protocolar ações na cidade.

Para o desembargador Sérgio Rocha, coordenador do Comitê de Implantação do Processo Judicial Eletrônico no TRT8, o momento é muito marcante. "O PJe já está instalado e funcionando em São Félix do Xingu. Todos os advogados poderão protocolar suas ações de qualquer lugar, 24 horas por dia, acessar os autos, analisar documentos, e oferecemos aqui mesmo na Vara um ambiente com computador disponível aos advogados. Com essa instalação, estamos próximos

de alcançar um importante objetivo, que é de habilitar a Justiça do Trabalho como a primeira estrutura do Judiciário a atuar 100% por meio eletrônico".

SimVida

Gestor regional do Programa Trabalho Seguro, o desembargador Sérgio Rocha fez questão de destacar o papel que o aplicativo SimVida pode ter na região. "O aplicativo SimVida foi criado para permitir à população um papel proativo no desenvolvimento de uma cultura de segurança. Quando qualquer um de nós pode, com o uso da câmara de seu celular, e de sua localização, efetuar o registro de uma situação de ameaça ou efetivo acidente de um trabalhador, temos mais condições de atender essa demanda e de contribuir para uma cultura de participação e atuação conjunta em prol da segurança de todos, e todos aqui em São Félix do Xingu podem baixar o aplicativo em seus celulares e atuar em conjunto conosco", reforçou.

ORDEM DO MÉRITO *JUS ET LABOR* E MEDALHA DO MÉRITO FUNCIONAL

Na manhã do dia 22 de setembro de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) realizou a cerimônia de outorga das comendas da Ordem de Mérito *Jus et Labor*, destinada a personalidades que prestaram relevantes serviços ao país e à Justiça do Trabalho, e da Medalha do Mérito Funcional, aos servidores que se destacaram no desempenho de suas atividades.

Auxiliaram a cerimônia os oficiais e soldados do Comando Militar do Norte; os cadetes do Corpo de Bombeiros do Estado do Pará, sob o comando do Tenente Ribeiro; e a Banda de Música do Comando Militar do Norte, regida pelo Sub-Tenente Peçanha.

Em 2017, os agraciados foram:

Instituição

Faculdade de Direito da Universidade Federal do Pará; Instituto Histórico e Geográfico do Pará; e Associação Comercial do Pará.

Grau Grande Oficial

Ricardo Ferreira Nunes, desembargador presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Pará; José Benito Priante Junior, deputado federal; Emmanuel Zagury Tourinho, reitor da Universidade Federal do Pará; Paulo Roberto Galvão da Rocha, senador da República (indicado em 2016); e Marcivânia do Socorrro da Rocha Flexa, deputada federal e professora (indicada em 2016).

Grau Comendador

Maria de Lourdes Leiria, desembargadora do TRT-12ª Região, vice-presidente do COLEPRECOR e coordenadora regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem da Justiça do Trabalho de Santa Catarina; Michell Mendes Durans da Silva, secretário de Estado de Justiça e Direitos Humanos; Valdir Florindo, desembargador do TRT-2ª Região e presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); José Augusto Monteiro Cruz Rodrigues

Pinto, desembargador aposentado do TRT-5ª Região e presidente honorário da ABDT; e Jader Fontenelle Barbalho Filho, presidente do Diário do Pará.

Grau Oficial
Nelson Pereira Medrado, procurador de Justiça - MP/PA; Maria Lúcia Teixeira Machado, juíza aposentada da Justiça do Trabalho da 8ª Região; Théo Carlos Flexa Ribeiro Pires, presidente da PRODEPA; Marcos Antônio Marques Cardoso, empresário, presidente do Sindicato do Comércio Lojista, do CDL/AP; Maria da Glória da Silva Maroja, advogada; Marcio Pinto Martins Tuma, advogado; João Paulo Mendes Neto, professor universitário do CESUPA; e Alexandre Pereira Bonna, advogado e professor universitário.

Medalha do Mérito Funcional
Angela Maria Costa Oliveira Muge, Carlos Antenor Araujo de Oliveira, Elane Magno Coelho da Silva, Elizabeth Verônica Silva Guerreiro Figueiredo, José Maria Oliveira Gonzaga, Kleber de Mesquita dos Santos Brasil, Manoel do Rosário Barbosa, Maria José Almeida da Silva, Marta Marques Correa, Sandro Augusto de Oliveira Holanda, Silvia Cirino da Silva, Tatiana Cardoso Martins, Waldo Rodrigues da Silva e Walmir Ferreira Gama.

A presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, entregou aos agraciados abaixo indicados suas respectivas honrarias, como a seguir:
- Deputado federal Lúcio Vale, no Grau Grande Oficial, dia 18/10/2017, em seu Gabinete, na Câmara dos Deputados, em Brasília;
- Silvia Silva da Silva, procuradora do trabalho da 8ª Região, no Grau Oficial, dia 31/10/2017, no Gabinete da Presidência do TRT8;
- James Magno Araújo Farias, presidente do TRT 16ª Região e do COLEPRECOR, e deputada federal Júlia Maria Godinho da Cruz Marinho, dia 14/11/2017, no Grau Grande Oficial, no Gabinete da Presidência do TRT8.

OLIMPÍADA NACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Praticar qualquer atividade física é importante para saúde física e mental de um indivíduo, com ela conseguimos diminuir os riscos de várias doenças cardiovasculares e até mesmo do câncer. É sempre importante cuidar de si e dar ao seu corpo as atividades necessárias para mantê-lo saudável.

A Olimpíada Nacional da Justiça do Trabalho incentiva os servidores a praticarem um esporte, e quem sabe, se tornarem um atleta. O mais importante não é a intensidade, e sim a constância do exercício feito, é preciso ter disciplina e entender que cada um tem seu ritmo, por isso é essencial começar devagar para evitar lesões desnecessárias.

O médico do TRT8, Steven Pinheiro, destacou os benefícios que a atividade física faz para quem a pratica. “Está comprovado que, com a atividade física, existe uma proteção do sistema cardiovascular, você diminui a possibilidade de infarto,

diminui a possibilidade de derrame cerebral, também está comprovado a diminuição do diabetes, diminuição do colesterol e do triglicérides, quando a pessoa faz atividade física e perde peso". Ele destaca também os benefícios que praticar um esporte traz para a saúde mental. "Na atividade física você produz serotonina, que é o hormônio do bem estar. A maioria dos antidepressivos tenta aumentar o nível de serotonina circulando no nosso organismo, e a atividade física, por si só, já faz isso", comentou.

A primeira medida para quem quer fazer qualquer esporte é procurar o seu médico, pois existem os exames que precisam ser feitos para saber se essa pessoa pode fazer uma atividade física, e qual a mais indicada.

A XVI Olimpíada da Justiça do Trabalho foi realizada em Vitória, de 23 a 29 de setembro de 2017. A abertura aconteceu na tarde do sábado (23/09), no ginásio "Tancredão", e contou com a presença de atletas, de familiares dos participantes, de ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além do presidente do TRT 17ª Região e do presidente da Associação Nacional dos Servidores do Judiciário Trabalhista (Anastra). A cerimônia também contou com o desfile das delegações, apresentação de ginastas, além de chamar atenção para importantes causas sociais, como o "Setembro Amarelo".

A Olimpíada da JT acontece anualmente, desde 2002. O TRT8 participa desde a sua primeira edição nacional, e, em 2017, contou com 28 atletas inscritos.

Resultado
TRT8: 16 medalhas (15º lugar)
Ouro - 6 medalhas
Sammy Johnson da Costa Barros - Atletismo (Arremesso de Peso); Natação (50m Costas, 50m Peito e 50m Borboleta)
Maria Antônia Oliveira Matos - Natação (50m Peito e 100m Livre)
Prata - 5 medalhas
Handebol masculino
Maria Antônia Oliveira Matos - Natação (400m Livre e 50m Livre)
Jane Marcia e Silva Cerveira - Atletismo (Arremesso de Dardo)
Francisco Xavier Maia Junior - Natação (100m Peito)
Bronze - 5 medalhas
Samuel Veiga da Silva - Tênis de Campo Simples
Jane Marcia e Silva Cerveira - Atletismo (Arremesso de Peso)
Francisco Xavier Maia Junior - Natação (50m Peito e 100m Livre)
Natação - 4 x 50m Medley Masculino

TRT8 ATINGE 100% NO IPC-Jus

Em setembro de 2017, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulgou o Relatório Justiça em Números de 2017 com base nos dados obtidos em 2016. O Relatório mostra o panorama de todo o Judiciário brasileiro. O Índice de Produtividade Comparada da Justiça (IPC-Jus) mede a eficiência relativa dos tribunais do mesmo ramo de Justiça. O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) alcançou 100% de sua eficiência.

Além de reconhecer a eficiência do TRT8 o IPC-Jus serve como pré-requisito para a criação de cargos de magistrados e servidores, além da criação de Varas do Trabalho. Para o CNJ, o Tribunal só pode requisitar cargos e aumento de estrutura se demonstrar que é eficiente, e o IPC-Jus é uma das referências. Entre os Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte, apenas o TRT8 e o TRT11 alcançaram a meta de 100%.

Rodopiano Rocha da Silva Neto, coordenador de Gestão Estratégica do TRT8, ressaltou que, apesar das dificuldades que o Tribunal enfrentou, conseguiu aumentar a produtividade. "O Tribunal já tem uma estrutura deficitária em termos de magistrados e servidores, teve o corte orçamentário de 2016, que afetou toda a Justiça do Trabalho e, apesar da estrutura deficitária e do corte orçamentário, ainda assim conseguimos produzir mais", afirmou. Em 2016, 244.692 novos processos entraram no Tribunal, sendo 198.076 no 1º Grau e 46.616 no 2º Grau, vale destacar que tanto 1º quanto 2º Graus tiveram aumento na produtividade. "As duas instâncias aumentaram seus índices de produtividade o que refletiu no alcance de 100% do IPC-Jus", finalizou.

Para a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, "este é um resultado que reflete o trabalho e o compromisso de todos os que integram o TRT8, magistrados, servidores, estagiários, prestadores de serviço, incansáveis no cumprimento de suas obrigações, sempre com o objetivo de prestar o melhor serviço ao jurisdicionado. E seguiremos fazendo o nosso melhor, para que ano que vem possamos estar novamente celebrando esse importante resultado".

CAMPANHAS DE PREVENÇÃO

Setembro Amarelo

Setembro foi escolhido como o mês de conscientização sobre a prevenção ao suicídio. A campanha Setembro Amarelo faz parte de um movimento mundial de prevenção ao suicídio, que iniciou há 3 anos. No Brasil, o CVV (Centro de Valorização da Vida), a ABP (Associação Brasileira de Psiquiatria) e o CFM (Conselho Federal de Medicina) estão à frente do projeto que busca quebrar os tabus que cercam o assunto e propõem o debate de forma responsável sobre o suicídio na sociedade.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), aderir à campanha significa um incentivo à qualidade de vida, à prevenção de riscos e à promoção da saúde. Além disso, o Programa Trabalho Seguro do TRT8, no biênio 2016/2017, trouxe o tema transtornos mentais relacionados ao trabalho como um dos pilares do trabalho desenvolvido no período.

Por dia, cerca de 32 pessoas se suicidam no país, esse número é superior a mortes por acidentes de trânsito e maior que mortes por dengue e pela maioria dos tipos de câncer. Segundo estudo realizado pela Unicamp, cerca de 17% dos brasileiros já pensaram em suicídio, desses, 4,8 já elaboraram um plano para isso. A OMS (Organização Mundial da Saúde) já reconheceu o suicídio como um problema de saúde pública que, infelizmente, ainda é pouco divulgado e debatido.

A conversa sobre o suicídio é fundamental para que as pessoas próximas possam identificar quando alguém está precisando de ajuda, e, dessa forma, atuar para que essa pessoa não leve adiante o que ainda é somente intenção, pois, segundo a OMS, 90% dos casos podem ser evitados, desde que haja prestação de ajuda voluntária ou profissional.

A psicóloga do TRT8, Úrsula Gomes, advertiu que a maioria dos pensamentos de suicídio é resultado de doenças como a depressão e é associado ao sofrimento do indivíduo. "Grande parte dos casos de ideação e tentativa de suicídio são decorrentes de transtornos mentais, geralmente quadros de depressão, transtorno bipolar, esquizofrenia, transtornos de personalidade e abuso de substâncias psicoativas. Sempre que acompanhamos quadros de sofrimento psíquico há encaminhamento para tratamento com profissionais externos e, quando necessário, há o contato com familiares. O risco de suicídio sempre deve ser verificado nos quadros descritos acima", destacou a psicóloga.

Entre as ações no mês de setembro, o fundo de tela de todos os computadores do TRT8 foram alteradas com a identidade visual da campanha, chamando atenção para o assunto.

Outubro Rosa

Outubro é o mês de conscientização e combate ao câncer de mama. O movimento conhecido como Outubro Rosa é celebrado em todo o mundo, e o seu nome remete à cor do laço rosa que simboliza a luta contra o câncer de mama, e estimula o engajamento de instituições.

De acordo com o INCA (Instituto Nacional de Câncer), o câncer de mama é o tipo mais comum entre as mulheres no mundo e no Brasil, depois do câncer de pele não melanoma, responde por cerca de 28% dos casos novos a cada ano. Sua incidência cresce progressivamente acima dos 35 anos, especialmente após os 50 anos.

Considerando o número expressivo de magistradas e servidoras que se encaixam nessa faixa etária de risco, o TRT8, por meio da Coordenadoria de Saúde (CODSA), integrou o movimento do Outubro Rosa e incentivou a realização de exame de rastreamento (mamografia) para detecção de casos suspeitos. A CODSA disponibilizou a impressão da guia para realização do exame de mamografia e pronta avaliação com o seu corpo clínico. Este acolhimento é feito durante todo o ano, mas a ênfase maior acontece no mês de outubro, em virtude das campanhas mundiais de conscientização quanto à prevenção e diagnóstico precoce do câncer de mama.

O PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), realizado e coordenado pela CODSA, foi desenvolvido para promover e preservar a saúde de magistrados e servidores, e, com o Outubro Rosa, a intensificação da campanha de investigação é diretamente dirigida às mulheres na faixa etária alvo, as quais são formalmente convidadas para os exames periódicos, oportunizando melhores resultados em termos de diagnóstico precoce, redução de mortalidade, e menores custos em saúde, sendo um modelo de estratégia visando maior prevenção da doença no TRT8.

PROGRAMA DE COMBATE AO *STRESS* ORGANIZACIONAL

Apontado como um dos principais problemas do mundo contemporâneo, o adoecimento advindo dos chamados transtornos mentais vem sendo objeto de muitos estudos e manifestações de organizações no mundo inteiro. O *stress* é um dos estados mais comuns de alteração de estado emocional e é disparado por diversas formas que o estimulam.

Atento a essa questão, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), por meio da sua Coordenadoria de Saúde (CODSA), vem desenvolvendo uma série de ações que buscam o atendimento de seu público interno de magistrados, servidores e estagiários, como palestras, participação em campanhas como o Janeiro Branco, Abril Verde, Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, além da realização do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO).

Diante da observação dos resultados levantados nas pesquisas de clima organizacional, na compilação dos dados do PCMSO e do levantamento dos itens que nortearam a Política de Gestão de Riscos, em que a questão da saúde apareceu como o primeiro dos 10 pontos mais relevantes, o Tribunal desenvolveu, com o apoio do Programa Trabalho Seguro e da ECAISS, um programa de combate ao *stress* organizacional, que visa criar ambientes de escuta para que, inicialmente, os servidores possam sinalizar formas de intervenção no ambiente de trabalho, visando a sua melhoria constante.

O excelente resultado obtido pelo TRT8 junto ao IPC-Jus do Conselho Nacional de Justiça, tomando por base os dados de 2016 e que apontam o 8º Regional como um dos 4 TRTs mais eficientes do Brasil é motivo de celebração, mas também de atenção, diante da realidade de escassez de pessoal em que nos encontramos. O atendimento do jurisdicionado com qualidade sendo nosso principal objetivo, sem perder a atenção no público interno, responsável pela construção coletiva desses resultados, porque uma instituição é feita, sobretudo, de pessoas.

Para manter sua trajetória de crescimento e inovação, o TRT8 precisa ouvir o público que o faz e entender como pode melhorar seus processos, seus sistemas e fluxos de trabalho, visando à equalização entre qualidade de vida, melhoria do atendimento e alcance das metas e resultados.

Inicialmente focado no trabalho com os servidores, o programa ocorrerá no período de setembro a dezembro de 2017, com desdobramentos para os magistrados no próximo ano, e será coordenado pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), por meio da CODSA, tendo a área de Psicologia à frente, contando com o apoio e consultoria do psicanalista e psicólogo do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), Bruno Farah, que trabalha o tema de depressão e assédio organizacional.

Cronograma:
2/10 - servidores das Varas de Belém
3/10 - secretários de audiência das Varas de Belém
4/10 - servidores da área administrativa (sem FC até FC4)
5/10 - servidores de Abaetetuba

6/10 - servidores da área administrativa (FC5 e FC6)
16/10 - servidores de Ananindeua, Santa Izabel e Castanhal
17/10 - servidores de Macapá
19/10 - servidores de Marabá
20/10 - servidores de Parauapebas

Conceito da Campanha

Com o desafio de elaborar material que permitisse uma conexão direta com o ato de ouvir, ao mesmo tempo em que não poderia se desconectar de um dos problemas principais causado por transtornos como o *stress* e a sensação de falta de compreensão, a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM) se socorreu das artes plásticas e elaborou material com base na obra do pintor norte-americano Edward Hopper, conhecido como "o pintor da solidão".

Além disso, o primeiro cartaz da campanha utilizou as linhas de Mondrian para dispor a diversidade de informações de forma harmônica e, ao mesmo tempo, "embaralhada", com atenção para o material, que utiliza as cores da obra do pintor nas fontes em que dispõe as informações.

O desdobramento se dará com os cartazes sendo confeccionados com diversas obras de Hopper e personalizados para cada localidade e grupo que participará dos encontros propostos.

Primeiro encontro

No dia 2 de outubro de 2017, na Sala de Aula da ECAISS, servidores das Varas do Trabalho de Belém ouviram palestra do psicanalista e psicólogo do TRF2, Bruno Farah, sobre o tema "Queremos te ouvir". Conduziu as dinâmicas, a psicóloga do TRT8, Úrsula Gomes.

Com carga horária de 16 horas, nos encontros do TRT8 os temas estavam relacionados ao alinhamento nacional, sendo o primeiro Tribunal a tratar o tema com uma atenção tão direcionada ao combate ao *stress* em suas dependências, com os principais focos sendo desvendar, a partir do diálogo com servidores, as estratégias que os mesmos estão usando para o enfrentamento do *stress* diário e quais os cuidados com a saúde.

Como referência inicial do trabalho, a dupla de profissionais utilizou os dados já levantados na realização do PCMSO, caso a área já tivesse passado por ele. Em caso negativo, ao se inscrever, o participante recebia um breve questionário a ser respondido antes do encontro. Todos os encontros desse projeto piloto foram finalizados, para apresentação dos resultados que nortearão as ações da Administração no sentido de melhoria do ambiente interno e das relações de trabalho.

Na opinião de Bruno Farah, a realização de um trabalho assim tem condições de apoiar as ações das administrações. "Com esses trabalhos voltados diretamente à área do *stress*, podemos desarticular possíveis situações assediantes, por isso a importância de realizar um trabalho local com os servidores e entender quais são as fontes do *stress*, para que, assim, a organização de trabalho consiga

solucionar os problemas de acordo com as sugestões que os servidores vão passar", salientou.

Para Úrsula Gomes, o objetivo do curso é gerar um melhor bem estar físico e psicoemocional, podendo ampliar os ganhos de desempenho e produtividade. "O alto índice de afastamento dos servidores por causa de transtornos mentais é grande, então, já que o TRT8 nos disponibilizou este espaço, vamos desempenhar as atividades do programa de maneira preventiva, para evitar problemas maiores, e continuar preservando a saúde mental dos nossos servidores".

TRT8 AUXILIA EM PROVA DE CONCURSO PARA MAGISTRATURA PROMOVIDO PELA ENAMAT

A prova objetiva seletiva do 1º Concurso Público Nacional Unificado para ingresso na carreira da Magistratura do Trabalho, promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), foi realizada no domingo, dia 8 de outubro de 2017.

Na 8ª Região, o concurso aconteceu no Colégio Unamea, no bairro do Marco. Foram 302 os candidatos inscritos para realizar a prova em Belém, porém 84 não compareceram. Três salas foram disponibilizadas para candidatos que solicitaram alguma condição especial para a realização da prova e sete salas abrigaram os demais candidatos.

Compareceram no dia da prova para auxiliar a Fundação Carlos Chagas, contratada pela ENAMAT para aplicar a primeira prova, a Comissão Executiva Local, composta pelos desembargadores Sulamir Palmeira Monassa de Almeida e Francisco Sérgio Silva Rocha e pelo advogado Marcelo Miranda Caetano, além da servidora de apoio à Comissão, Nara Maria Santos de Souza.

A prova, que tem caráter eliminatório e classificatório, contou com 100 questões de múltipla escolha, com cinco alternativas cada, e dividida em três blocos agrupados por disciplina. Serão aprovados aqueles que obtiverem 30% de acertos das questões em cada um dos blocos e média final igual ou superior a 60% de acertos do total referente à soma algébrica das notas dos três blocos. O resultado foi divulgado no dia 14/11/2017.

A prova discursiva conta dentre seus integrantes com o desembargador Georgenor de Sousa Franco Filho (TRT8).

OUVIDORIA DO TRT8 TEM NOVA DIREÇÃO PARA O BIÊNIO 2017/2019

Na manhã do dia 11 de outubro de 2017, na antessala da Presidência, foi realizada a cerimônia de posse da nova direção da Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), para o biênio 2017/2019. O desembargador Julianes Moraes das Chagas é o novo Ouvidor Regional do TRT8, sucedendo o desembargador Walter Roberto Paro, que atuou como Ouvidor de 2011 a 2017. Em cerimônia prestigiada por magistrados e servidores,

dirigida pela desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, presidente do TRT8, também foi empossada a Ouvidora Suplente, desembargadora Maria Zuíla Lima Dutra.

Na ocasião, em seu pronunciamento, o desembargador Walter Paro destacou que a Ouvidoria estará em boas mãos. "Estou satisfeito por ter feito muita coisa, no longo período que passei à frente da Ouvidora de nosso Tribunal. Ela tem uma história, que conta com a participação de inúmeras pessoas, além do Ouvidor. Já funcionou dentro de Gabinete, na Corregedoria e na Presidência, e conseguimos um espaço físico para ela e agora considero que está bem instalada, o que só foi possível em razão do esforço conjunto das Administrações anteriores. A Ouvidoria é um espaço de cidadania, o papel fundamental dela é ouvir".

Após tomar posse, o desembargador Julianes Moraes das Chagas ressaltou que este é mais um desafio em sua carreira no TRT8 e colocou-se aberto para escutar todas as sugestões. "Estou muito satisfeito e honrado por ter sido eleito pelos meus pares, e vejo a Ouvidoria como um canal de acesso a sugestões. Na multidão de conselhos tem que existir sabedoria. Procurar ouvir cada vez mais para atender, compreender e, ao mesmo tempo, buscar informações para crescer e melhorar. Espero, com a graça de Deus, poder desempenhar esta missão".

Finalizando a cerimônia, a desembargadora Suzy Koury ressaltou a importância da gestão do desembargador Walter Paro à frente da Ouvidoria e os avanços alcançados na sua história. "Particularmente, não consigo falar em Ouvidoria sem pensar em Walter Paro, e o Tribunal agradece por toda dedicação que ele dispensou nesses anos todos, e chega o momento de termos à frente dela uma nova composição. A Ouvidoria é um órgão que estreita o nosso contato com a sociedade e é a única que olha o jurisdicionado nos olhos. Tenho certeza que o perfil dos desembargadores Julianes e Zuíla são perfeitos para esse papel".

TRT8 ASSINA TERMO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA COM OUTROS TRIBUNAIS PARA OTIMIZAR A GESTÃO

Na manhã do dia 17 de outubro de 2017, na sede do Tribunal Regional Eleitoral do Pará (TRE-PA), órgãos do Judiciário formalizaram um inédito Termo de Cooperação Técnica entre si, que visa promover o intercâmbio de informações com intuito de fomentar o desenvolvimento de ações voltadas à governança de cada um dos partícipes, seja nas áreas administrativas, visando otimizar e minimizar os custos com futuras contratações, aquisições e serviços, assim como o compartilhamento de atividades e boas práticas nas áreas de gestão de pessoas, capacitação, saúde, tecnologia da informação, engenharia, logística sustentável, entre outros.

Fruto de iniciativa conduzida pelo presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJ-PA), desembargador Ricardo Ferreira Nunes, a assinatura do documento, que celebra a Cooperação Técnica entre os órgãos, vem sendo costurada há alguns meses por meio de reuniões de trabalho entre técnicos dos diversos órgãos, produzindo resultados práticos, como o Seminário sobre o eSocial

para Órgãos Públicos, realizado no Auditório do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), no dia 10 de novembro de 2017, e que conta com custos compartilhados por todos os tribunais signatários do acordo.

Para o presidente do TJ-PA, a parceria é a palavra de ordem: "Hoje nós temos que usar a criatividade para avançar na administração pública, nós temos responsabilidades diante de uma crise que, além de ética e de valores, é inclusive financeira e temos que avançar, inovar, e a forma com que estamos fazendo isso é com a parceria, e por isso estamos aqui, hoje, efetivando esse Termo de Cooperação, porque nós temos condições de, juntos, alcançarmos nossos objetivos. A Justiça Federal, a Justiça Eleitoral, a Justiça do Trabalho, a Justiça Estadual, estamos juntos, e que esse contrato simbolize um novo olhar, uma nova visão de administração, onde vamos dividir inclusive as dotações orçamentárias para que possamos facilitar nossas ações, otimizar nossos projetos e alcançar nossos objetivos. E fico muito feliz em ver que estamos caminhando juntos, no rumo certo, sem vaidades, com o pé no chão e por meio da parceria", destacou o desembargador Ricardo Nunes.

Em seu pronunciamento, a desembargadora do Trabalho, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, presidente do TRT8, destacou a importância do trabalho conjunto dos órgãos. "O desembargador Ricardo, no começo do meu mandato, me visitou e propôs essa parceria, para trabalharmos juntos, e nossas equipes estavam junto conosco e começaram a verificar que temos muita coisa a compartilhar e a aprender um com o outro. Não é inteligente buscar competição entre os órgãos e temos que otimizar o uso das equipes maravilhosas que temos, formada por um quadro excepcional de profissionais, e fico muito honrada em estar aqui. Tenho certeza que estamos no início de muitas parcerias que apresentarão importantes resultados para os jurisdicionados".

Presidente do TRE-PA, a desembargadora Célia Regina Pinheiro agradeceu os presentes e ressaltou a importância de um ato inédito como esse. "Para mim é um dia de muita alegria e gratidão, porque é muito bom quando começamos a olhar de forma diferente, e esse olhar não poderia ser outro que não seja o da parceria, que hoje assinamos, mas que vem sendo materializada há um tempo. Queremos sim essa troca de experiências para que possamos, junto com as equipes que temos, promover o compartilhamento do saber para um amplo desenvolvimento de todos. Às vezes, as dificuldades nos apontam soluções para a vida, e com certeza estamos aqui construindo o início de uma longa parceria, que já deu certo", ressaltou.

TRT8 SEDIA EVENTO FUNDADOR DA LIGA ACADÊMICA DE DIREITO DO TRABALHO

Na manhã do dia 19 de outubro de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) sediou o evento de fundação da Liga Acadêmica de Direito do Trabalho (LADIT), com a realização de Seminário sob o tema "Impactos e aspectos da reforma trabalhista".

A LADIT surge no cenário acadêmico jurídico como a primeira liga no Estado do Pará a tratar especialmente sobre o Direito do Trabalho. É uma associação

sem fins lucrativos, formada por acadêmicos de diversas instituições de ensino superior do Pará, cujo objetivo é suscitar o conhecimento e aguçar a curiosidade, promovendo aprimoramento discente no Direito do Trabalho material e processual, atuando no tripé acadêmico: ensino, pesquisa e extensão.

A cerimônia de abertura teve início com a leitura das dez reivindicações feitas na primeira greve geral do Brasil, ocorrida em 1917. Em seguida foi composta mesa oficial com os seguintes integrantes: presidente do TRT8, desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; presidente da LADIT, Kleberson Alves; presidente da ATEP, Daniel Cruz; conselheira da OAB-PA, Claudivane Teixeira; coordenadora adjunta do curso de Direito do CESUPA, Natalia Bentes; e presidente da LAJUPA, Victor Nóvoa.

O presidente da LADIT, Kleberson Alves, afirmou que o Direito é uma área que precisa ser debatida no meio acadêmico. "A liga se propõe a estudar justamente as questões relacionadas ao mundo do Direito do Trabalho, que por vezes geram dúvidas a profissionais da área e ainda mais para acadêmicos que estão em formação", pontuou.

A desembargadora Suzy Koury, presidente do TRT8, destacou a importância de apoiar os diversos setores da sociedade e, principalmente, o meio acadêmico, que é o futuro jurídico: "Acredito que é um dever do Tribunal apoiar todos os movimentos da sociedade, principalmente em se tratando de um movimento estudantil como esse, que tem compromisso com o Direito do Trabalho e com a dignidade da pessoa humana, e que são o futuro. A liga é o vislumbre de uma porta para o futuro do Direito do Trabalho", resumiu a desembargadora.

Junto com o juiz titular da Vara do Trabalho de Breves, Saulo Marinho Mota, o desembargador do TRT8, Francisco Sérgio Silva Rocha, foi um dos palestrantes da manhã e falou sobre o ativismo no Direito. Para o desembargador, o debate sobre o ativismo no Direito é uma falsa discussão, pois, no seu entendimento, os juízes devem seguir a Constituição. "Os juízes não devem ser ativistas, os juízes aplicam a lei conforme a Constituição. Uma decisão que aplica a lei conforme a Constituição não é uma decisão ativista, é uma decisão que judicializa a política, e o faz no sentido correto da democracia", finalizou.

A palestra que encerrou o evento foi da advogada Emília de Fátima da Silva Farinha e abordou o tema "O reflexo da reforma na vida do trabalhador".

GOVERNADOR DO ESTADO DO PARÁ ASSINA ESCRITURA PÚBLICA E FORMALIZA ENTREGA DE TERRENO AO TRT8

No dia 24 de outubro de 2017, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), desembargadora Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, compareceu à assinatura da Escritura Pública para formalização de doação do terreno em que está sendo construído o novo Fórum Trabalhista de Belém, situado na esquina da Trav. Dom Pedro I com a Rua Senador Lemos.

A cerimônia aconteceu no Palácio dos Despachos do Governo do Estado do Pará, com a presença do governador do Estado, Simão Jatene. Na oportunidade,

estiveram presentes, Paulo Murta, superintendente da União e Ophir Filgueiras Cavalcante Junior, procurador-geral do Estado do Pará, além do representante do Cartório Ribamar Santos.

Como destacou a presidente do TRT8, desembargadora Suzy Koury: "O Estado doou este terreno para o TRT8 há 10 anos, quando o Tribunal cedeu outro em contrapartida, mas a entrega ainda não havia sido formalizada, o que ocorreu nesta cerimônia. Em abril de 2018, no espaço, será inaugurado o novo prédio que abrigará as Varas do Trabalho de Belém, além da EJUD8, para atender melhor ao jurisdicionado e o governo do Estado contribuiu sobremaneira para isso".

No terreno que o governo doou para o TRT8, está sendo erguido o edifício de 12 andares que abrigará todas as Varas Trabalhistas de Belém, em contiguidade com o edifício-sede do órgão. Com isso, o Tribunal irá desocupar o prédio locado para abrigar o Polo Administrativo, localizado na Trav. Dom Romualdo de Seixas, economizando os valores de aluguéis mensais.

NOVA CENTRAL DE SERVIÇOS

A Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) lançou, no dia 31 de outubro de 2017, nova proposta de atendimento de unidades por meio de portal na internet denominado "Central de Serviços", realizando uma reestruturação nos modos de recebimento, encaminhamento e informação do atendimento, anteriormente feito por intermédio de Ordens de Serviço. O resultado esperado é a ampliação da satisfação dos usuários.

Um dos objetivos da implementação é o atendimento de pelo menos 80% dos usuários no prazo limite. Para ampliar a qualidade do atendimento, a plataforma adquirida é bastante amigável e, em breve, a nova Central de Serviços será adaptada também em versão para mídias móveis, permitindo o máximo de acessibilidade.

A mudança na Central de Serviços foi resultado de um planejamento estratégico conduzido pela SETIN, pois a ferramenta anteriormente utilizada já estava desatualizada tecnologicamente.

Essa nova abordagem de serviço tem a direção da SETIN, executada em parceria com a COMAT, ASCOM e COMAP, que são, inicialmente, as unidades que já utilizam o formato digital para recebimento de demandas.