



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO CAMPINAS

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência



n. 40
2012

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Repositório Oficial de Jurisprudência

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Rua Barão de Jaguara, 901- 13015-927 - Campinas/SP
Fone (19) 3236-2100
www.trt15.jus.br

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Rua Barão de Jaguara, 901- 3º andar - 13015-927 - Campinas/SP
Fone (19) 3731-1783 - Fax (19) 3236-0585
e-mail: escolajudicial@trt15.jus.br

Catálogo na Publicação (CPI) elaborada pelo
Setor de Biblioteca/TRT 15ª Região

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola
Judicial do TRT - 15ª Região ; n.1, jul./dez. 1991- Campinas/SP, 1991

Semestral

n. 40, jan./ jun. 2012

ISSN 1679 - 8694

1. Direito do Trabalho - Brasil. 2. Direito Processual do Trabalho - Brasil.
3. Jurisprudência - Brasil. 4. Atos Normativos - Brasil. I. Brasil. Escola Judicial.

CDU - 34:331 (81)
347.998.72 (81)

Os textos doutrinários e de jurisprudência desta Revista são de estrita
responsabilidade dos seus autores.

Supervisão: Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani
Capa: Patrícia Izumi da Silva

Colaboradores da organização desta edição:

Camila Franciscato Ferreira
Elaine de Paula Michelatto
Elizabeth Ap. Nespolon Bertazzoli - CRB - 8/7467
Fernanda Babini
Gisela Franca da Costa
José Alves de Camargo Neto
Laura Regina Salles Aranha
Mônica de Oliveira Jürgensen
Samuel Jesus de Oliveira

A REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
é indexada nos seguintes órgãos, instituições e bibliotecas:

Superior Tribunal Federal
Superior Tribunal de Justiça
Tribunal Superior do Trabalho
Superior Tribunal Militar
Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região
Biblioteca Nacional
Biblioteca do Senado Federal
Biblioteca da Câmara dos Deputados
Biblioteca da OIT/Brasília
Academia Nacional de Direito do Trabalho - ANDT
Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região AMATRA XV
Biblioteca da Associação São Bento de Ensino de Araraquara – UNIARA
Biblioteca da Faculdade Adamantinense Integrada
Biblioteca da Faculdade Comunitária de Campinas – FAC
Biblioteca da Faculdade de Campinas – FACAMP
Biblioteca da Faculdade de Direito da Alta Paulista - Tupã
Biblioteca da Faculdade de Direito da FAAP – São Paulo
Biblioteca da Faculdade de Direito da Prefeitura do Município de São Bernardo do Campo
Biblioteca da Faculdade de Direito da USP
Biblioteca da Faculdade de Direito de Araras
Biblioteca da Faculdade de Direito de Conselheiro Lafaiete – FDC
Biblioteca da Faculdade de Direito de Itú
Biblioteca da Faculdade de Direito de Marília – FADIMA
Biblioteca da Faculdade de Direito de Presidente Prudente
Biblioteca da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo
Biblioteca da Faculdade de Direito de São João da Boa Vista - Fundação de Ensino Octávio Bastos - UNIFEQB
Biblioteca da Faculdade de Direito e Administração de Barretos
Biblioteca da Faculdade de Direito Padre Anchieta de Jundiá
Biblioteca da Faculdade de Filosofia e Letras de Catanduva
Biblioteca da Faculdade de Minas - FAMINAS
Biblioteca da Faculdade Metropolitana de Campinas - METROCAMP
Biblioteca da Faculdade Módulo de Caraguatatuba
Biblioteca da Faculdade Municipal de Direito de Franca
Biblioteca das Faculdades Claretianas - Rio Claro
Biblioteca das Faculdades Integradas Cantareira – São Paulo
Biblioteca das Faculdades Integradas - Guarulhos
Biblioteca das Faculdades Integradas - Itapetininga - F. Karnig Bazarian
Biblioteca das Faculdades Integradas Toledo - Araçatuba
Biblioteca das Faculdades Radial - São Paulo
Biblioteca das Faculdades Unificadas São Luís de Jaboticabal
Biblioteca da Fundação Educacional de Votuporanga
Biblioteca da Fundação Educacional Dr. Raul Bauab - UNIMAR-Jaú
Biblioteca da Fundação Educacional Sorocabana - FADI
Biblioteca da Instituição Paulista de Ensino Superior Unificado de São Carlos
Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção de Campinas
Biblioteca da Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Biblioteca da Universidade Bandeirante de São Paulo
Biblioteca da Universidade Braz Cubas de Mogi das Cruzes - UBC
Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco – UNICASTELO - Fernandópolis
Biblioteca da Universidade Camilo Castelo Branco - UNICASTELO - Descalvado
Biblioteca da Universidade Católica de Pelotas
Biblioteca da Universidade Católica de Santos
Biblioteca da Universidade Cidade de São Paulo
Biblioteca da Universidade Cruzeiro do Sul de São Paulo
Biblioteca da Universidade de Brasília – UNB
Biblioteca da Universidade de Franca - UNIFRAN
Biblioteca da Universidade de Guarulhos
Biblioteca da Universidade de Marília - UNIMAR
Biblioteca da Universidade de Mogi das Cruzes - UMC
Biblioteca da Universidade de Pernambuco - UPE
Biblioteca da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP
Biblioteca da Universidade de Santo Amaro – São Paulo
Biblioteca da Universidade de Sorocaba
Biblioteca da Universidade de Taubaté – UNITAU
Biblioteca da Universidade do Grande ABC – Santo André

Biblioteca da Universidade do Oeste Paulista –
 Presidente Prudente
 Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba –
 UNIVAP – Jacarei
 Biblioteca da Universidade do Vale do Paraíba –
 UNIVAP – São José dos Campos
 Biblioteca da Universidade Estadual Paulista
 Júlio de Mesquita Filho – UNESP - Franca
 Biblioteca da Universidade Estadual Paulista
 Júlio Mesquita Filho UNESP – São Paulo
 Biblioteca da Universidade Federal de Juiz de Fora
 Biblioteca da Universidade Federal de Minas
 Gerais - UFMG
 Biblioteca da Universidade Federal de Pelotas
 Biblioteca da Universidade Federal de
 Pernambuco - UFPE
 Biblioteca da Universidade Federal de Santa
 Catarina - UFSC
 Biblioteca da Universidade Federal do Espírito
 Santo - UFES
 Biblioteca da Universidade Federal do Rio de
 Janeiro - UFRJ
 Biblioteca da Universidade Federal do Rio
 Grande - UFRG
 Biblioteca da Universidade Federal do Rio
 Grande do Sul - UFRGS
 Biblioteca da Universidade Ibirapuera de São Paulo
 Biblioteca da Universidade Metodista de
 Piracicaba - UNIMEP - Lins
 Biblioteca da Universidade Metodista de
 Piracicaba - UNIMEP - Piracicaba
 Biblioteca da Universidade Metodista de
 Piracicaba - UNIMEP – Santa Bárbara D'Oeste
 Biblioteca da Universidade Metropolitana de Santos
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 Araçatuba
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 Campinas
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 Ribeirão Preto
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 São José dos Campos
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 São José do Rio Preto
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 São Paulo
 Biblioteca da Universidade Paulista - UNIP de
 Sorocaba
 Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie
 de Campinas
 Biblioteca da Universidade Presbiteriana Mackenzie
 de São Paulo
 Biblioteca da Universidade Salesiana - UNISAL
 de Americana
 Biblioteca da Universidade Santa Cecília de Santos
 Biblioteca da Universidade São Francisco de
 Bragança Paulista
 Biblioteca da Universidade São Judas Tadeu –
 São Paulo
 Biblioteca da Universidade São Marcos de São Paulo
 Biblioteca do Centro Regional Universitário de
 Espírito Santo do Pinhal
 Biblioteca do Centro Universitário Anhanguera
 de Leme
 Biblioteca do Centro Universitário Capital São Paulo
 Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de
 Batatais
 Biblioteca do Centro Universitário Claretiano de
 Campinas
 Biblioteca do Centro Universitário de Rio Preto - UNIRP
 Biblioteca do Centro Universitário do Norte
 Paulista – UNORP – São José do Rio Preto
 Biblioteca do Centro Universitário Faculdades
 Metropolitanas Unidas de São Paulo
 Biblioteca do Centro Universitário FIEO de Osasco
 Biblioteca do Centro Universitário Monte Serrat
 de Santos
 Biblioteca do Centro Universitário Moura
 Lacerda de Ribeirão Preto
 Biblioteca do Centro Universitário Nove de Julho
 - São Paulo
 Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de
 São Paulo -UNISAL - Campinas
 Biblioteca do Centro Universitário Salesiano de
 São Paulo - UNISAL - Lorena
 Biblioteca do Instituto de Ensino Superior COC
 - Ribeirão Preto
 Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino
 Superior de Assis – IMESA
 Biblioteca do Instituto Municipal de Ensino
 Superior de São Caetano do Sul - IMES
 Biblioteca do Instituto Superior de Ciências
 Aplicadas – ISCA - Limeira
 Biblioteca do Instituto Toledo de Ensino de
 Bauru - ITE
 Biblioteca do TRT da 1ª Região
 Biblioteca do TRT da 2ª Região
 Biblioteca do TRT da 3ª Região
 Biblioteca do TRT da 4ª Região
 Biblioteca do TRT da 5ª Região
 Biblioteca do TRT da 6ª Região
 Biblioteca do TRT da 7ª Região
 Biblioteca do TRT da 8ª Região
 Biblioteca do TRT da 9ª Região
 Biblioteca do TRT da 10ª Região
 Biblioteca do TRT da 11ª Região
 Biblioteca do TRT da 12ª Região
 Biblioteca do TRT da 13ª Região
 Biblioteca do TRT da 14ª Região
 Biblioteca do TRT da 16ª Região
 Biblioteca do TRT da 17ª Região
 Biblioteca do TRT da 18ª Região
 Biblioteca do TRT da 19ª Região
 Biblioteca do TRT da 20ª Região
 Biblioteca do TRT da 21ª Região
 Biblioteca do TRT da 22ª Região
 Biblioteca do TRT da 23ª Região
 Biblioteca do TRT da 24ª Região

Editora Champanhat - Curitiba
Escola Judicial do TRT da 1ª Região
Escola Judicial do TRT da 2ª Região
Escola Judicial do TRT da 3ª Região
Escola Judicial do TRT da 4ª Região
Escola Judicial do TRT da 5ª Região
Escola Judicial do TRT da 6ª Região
Escola Judicial do TRT da 7ª Região
Escola Judicial do TRT da 8ª Região
Escola Judicial do TRT da 9ª Região
Escola Judicial do TRT da 10ª Região
Escola Judicial do TRT da 11ª Região
Escola Judicial do TRT da 12ª Região
Escola Judicial do TRT da 13ª Região
Escola Judicial do TRT da 14ª Região
Escola Judicial do TRT da 16ª Região
Escola Judicial do TRT da 17ª Região
Escola Judicial do TRT da 18ª Região
Escola Judicial do TRT da 19ª Região
Escola Judicial do TRT da 20ª Região
Escola Judicial do TRT da 21ª Região
Escola Judicial do TRT da 22ª Região
Escola Judicial do TRT da 23ª Região
Escola Judicial do TRT da 24ª Região
Escola Superior de Direito Constitucional - ESDC
Escola Superior do Ministério Público - ESMP
Instituto Brasileiro de Ciências Jurídicas - IBCJ
Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA
Tribunal Regional Federal da 2ª Região
Tribunal Regional Federal da 3ª Região

- Exterior

Argentina

Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires – Argentina

China

Centro de Formação Jurídica e Judiciária de Macau

Espanha

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III de Madrid

Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
Universidad Pablo de Olavide – Sevilla
Universidad de Sevilla

França

Département des Etudes Internationales, Européennes et Comparatives de L'université Paris I - Panthéon-Sorbonne - Paris
Université Cergy Pontoise – Cergy

Portugal

Consulado Geral do Brasil em Portugal
Departamento de Direito da Universidade Portucalense Infante Dom Henrique – Porto
Embaixada do Brasil em Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa do Porto
Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade do Minho – Braga
Faculdade de Direito da Universidade do Porto
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada - Vila Nova Amalição
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa
Faculdade de Direito da Universidade Lusíada do Porto
Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa
Faculdade de Direito Universidade Autônoma de Lisboa Luís de Camões
Ministério da Educação – Lisboa
Ordem dos Advogados – Lisboa

Uruguai
Facultad de Derecho de la Universidad de Montevideo
Universidad de la Republica - Facultad de Derecho – Montevideo

ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Des. José Antonio Pancotti - Diretor
Des. Samuel Hugo Lima - Vice-Diretor

CONSELHO EDITORIAL

Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani - Presidente

Des. Henrique Damiano

Des. Maria Cristina Mattioli

Juiz José Roberto Dantas Oliva

Juiz Guilherme Guimarães Feliciano

Juiz Henrique Macedo Hinz

Juíza Luciana Caplan de Argenton e Queiroz

Exterior:

Professor Jorge Miranda - Universidade Clássica de Lisboa - Portugal

Professor David Sanchez Rubio - Universidad de Sevilla - Espanha

Professor Mario Garmendia Arigón - Universidad de la Republica -
Montevideo - Uruguai

Professor Carlos Miguel Herrera - Université Cergy Pointoise - Cergy -
França

Juiz Mauricio César Arese - Universidad de Cordoba - Argentina

CONSELHO TÉCNICO - SUBCOMISSÕES

DOCTRINA NACIONAL

Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella - Presidente

Juíza Olga Regiane Pilegis

Juiz Firmino Alves Lima

Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima

DOCTRINA INTERNACIONAL

Des. Manoel Carlos Toledo Filho - Presidente

Juiz Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo

Juiz Marco Antônio de Souza Branco

Juiz José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva

TRABALHOS DO MEIO CIENTÍFICO

Des. José Pitas - Presidente

Juíza Eliana dos Santos Alves Nogueira

Juíza Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues

Juíza Candy Florencio Thomé

JURISPRUDÊNCIA

Des. Manuel Soares Ferreira Carradita - Presidente

Juiz José Otávio de Souza Ferreira

Juiz Flávio Landi

Juíza Fernanda Cristina de Moraes Fonseca

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

PRESIDENTE
Renato Buratto

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO
Nildemar da Silva Ramos

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL
Lorival Ferreira dos Santos

CORREGEDOR REGIONAL
Luiz Antonio Lazarim

VICE-CORREGEDOR REGIONAL
Gerson Lacerda Pistori

DESEMBARGADORES

José Pedro de Camargo R. de Souza	Elency Pereira Neves
Luís Carlos C. M. Sotero da Silva	Gerson Lacerda Pistori
Maria Cecília F. Álvares Leite	Mariane Khayat
Olga Aida Joaquim Gomieri	Ana Maria de Vasconcellos
Eduardo B. de Oliveira Zanella	Helena Rosa M. da Silva Lins Coelho
Renato Buratto	Gisela R. M. de Araújo e Moraes
Henrique Damiano	Edmundo Fraga Lopes
Flavio Allegretti de Campos Cooper	Tereza Aparecida Asta Gemignani
Luiz Antonio Lazarim	Ana Amarylis V. de Oliveira Gulla
José Pitas	Thomas Malm
Nildemar da Silva Ramos	Susana Graciela Santiso
Luiz Roberto Nunes	Samuel Hugo Lima
Lorival Ferreira dos Santos	Maria Cristina Mattioli
José Antonio Pancotti	Maria Madalena de Oliveira
Manuel Soares Ferreira Carradita	Suzana Monreal Ramos Nogueira
Fernando da Silva Borges	Fábio Grasselli
Flavio Nunes Campos	Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi

Valdevir Roberto Zanardi	Claudinei Zapata Marques
Dagoberto Nishina de Azevedo	José Otávio de Souza Ferreira
Thelma Helena M. de Toledo Vieira	Ana Paula Pellegrina Lockmann
Manoel Carlos Toledo Filho	Roberto Nobrega de Almeida Filho
Antonio Francisco Montanagna	Helcio Dantas Lobo Junior
Rita de Cássia Penkal B. de Souza	Eder Sivers
Luiz José Dezena da Silva	Antonia Regina Tancini Pestana
Francisco A. da M. Peixoto Giordani	Carlos Augusto Escanfella
João Alberto Alves Machado	Eleonora Bordini Coca

1ª TURMA

1ª CÂMARA

Des. Luiz Antonio Lazarim (Presidente da 1ª Câmara)
Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani
Des. Maria Cristina Mattioli
Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
Des. Claudinei Zapata Marques

2ª CÂMARA

Des. Mariane Khayat (Presidente da Turma e da 2ª Câmara)
Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
Des. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho
Des. Susana Graciela Santiso
Des. José Otávio de Souza Ferreira

2ª TURMA

3ª CÂMARA

Des. Ana Amarylis Vivacqua de O. Gulla (Presidente da Turma e da 3ª Câmara)
Des. José Pitas
Des. Edmundo Fraga Lopes
Des. Helcio Dantas Lobo Junior
Des. Eleonora Bordini Coca

4ª CÂMARA

Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (Presidente da 4ª Câmara)
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
Des. Luiz José Dezena da Silva

3ª TURMA

5ª CÂMARA

Des. Ana Maria de Vasconcellos (Presidente da Turma e da 5ª Câmara)
Des. Lorival Ferreira dos Santos
Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes
Des. Samuel Hugo Lima
Des. Maria Madalena de Oliveira

6ª CÂMARA

Des. Henrique Damiano (Presidente da 6ª Câmara)
Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann
Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho
Des. Antonia Regina Tancini Pestana

4ª TURMA

7ª CÂMARA

Des. Manuel Soares Ferreira Carradita (Presidente da Turma e da 7ª Câmara)
Des. Renato Buratto
Des. Luiz Roberto Nunes
Des. Fábio Grasselli
Des. Carlos Augusto Escanfella

8ª CÂMARA

Des. Thomas Malm (Presidente da 8ª Câmara)
Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva
Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper
Des. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi

5ª TURMA

9ª CÂMARA

Des. Elency Pereira Neves (Presidente da Turma e da 9ª Câmara)
Des. Nildemar da Silva Ramos
Des. Gerson Lacerda Pistori
Des. Suzana Monreal Ramos Nogueira

10ª CÂMARA

Des. José Antonio Pancotti (Presidente da 10ª Câmara)
Des. Fernando da Silva Borges
Des. Valdevir Roberto Zanardi
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. João Alberto Alves Machado

6ª TURMA

11ª CÂMARA

Des. Olga Aida Joaquim Gomieri (Presidente da Turma e da 11ª Câmara)

Des. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite

Des. Flavio Nunes Campos

Des. Eder Sivers

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Renato Buratto (Presidente)

Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza

Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva

Des. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite

Des. Olga Aida Joaquim Gomieri

Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella

Des. Henrique Damiano

Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper

Des. Luiz Antonio Lazarim

Des. José Pitas

Des. Nildemar da Silva Ramos

Des. Luiz Roberto Nunes

Des. Lorival Ferreira dos Santos

Des. José Antonio Pancotti

Des. Manuel Soares Ferreira Carradita

Des. Fernando da Silva Borges

Des. Gerson Lacerda Pistori

Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes

Des. Edmundo Fraga Lopes

Des. Susana Graciela Santiso

Des. Samuel Hugo Lima

Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza

Des. Luiz José Dezena da Silva

Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani

Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Renato Buratto (Presidente)

Des. Lorival Ferreira dos Santos

Des. Henrique Damiano

Des. Flavio Allegretti de Campos Cooper

Des. José Antonio Pancotti

Des. Fernando da Silva Borges

Des. Flavio Nunes Campos

Des. Ana Maria de Vasconcellos

Des. Tereza Aparecida Asta Gemignani

Des. Samuel Hugo Lima

Des. Maria Cristina Mattioli
Des. Valdevir Roberto Zanardi
Des. Antonio Francisco Montanagna
Des. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani
Des. Helcio Dantas Lobo Junior

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Luiz Antonio Lazarim (Presidente)
Des. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva
Des. Luiz Roberto Nunes
Des. Manuel Soares Ferreira Carradita
Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes
Des. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla
Des. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi
Des. Dagoberto Nishina de Azevedo
Des. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira
Des. João Alberto Alves Machado
Des. Claudinei Zapata Marques
Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Gerson Lacerda Pistori (Presidente)
Des. Mariane Khayat
Des. Helena Rosa Mônaco da Silva Lins Coelho
Des. Suzana Monreal Ramos Nogueira
Des. Manoel Carlos Toledo Filho
Des. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza
Des. José Otávio de Souza Ferreira
Des. Roberto Nobrega de Almeida Filho
Des. Antonia Regina Tancini Pestana
Des. Carlos Augusto Escanfella
Des. Eleonora Bordini Coca

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Des. Nildemar da Silva Ramos (Presidente)
Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza
Des. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite
Des. Olga Aida Joaquim Gomieri
Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella
Des. José Pitas
Des. Elency Pereira Neves
Des. Edmundo Fraga Lopes
Des. Thomas Malm
Des. Susana Graciela Santiso
Des. Maria Madalena de Oliveira
Des. Fábio Grasselli
Des. Luiz José Dezena da Silva
Des. Eder Sivers

JUIZES TITULARES DE VARA DO TRABALHO

Em 16.04.2012

Nome	Vara do Trabalho	Nome	Vara do Trabalho
Fábio Allegretti Cooper	6ª de Ribeirão Preto	Cynthia Maria da Fonseca Espada	Garça
Luciane Storel da Silva	Itatiba	Mônica Aiex	1ª de Marília
Ricardo Antonio de Plato	2ª de Jundiá	Renato Henry Sant'Anna	1ª de Ribeirão Preto
Maria Inês Corrêa de C. César Targa	2ª de Paulínia	Carlos Eduardo Oliveira Dias	1ª de Campinas
Fábio Prates da Fonseca	Aparecida	Adelina Maria do Prado Ferreira	1ª de Lençóis Paulista
Paulo Augusto Ferreira	Batatais	Regiane Cecília Lizi	Pederneiras
José Carlos Ábile	2ª de Lençóis Paulista	Maria de Fátima Vianna Coelho	9ª de Campinas
Rosemeire Uehara Tanaka	Campo Limpo Paulista	Claudia Cunha Marchetti	Sumaré
Jorge Luiz Souto Maior	3ª de Jundiá	Olga Regiane Pilegis	8ª de Campinas
João Batista da Silva	2ª de Taubaté	Júlio César Roda	Araras
Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo	4ª de Campinas	Jorge Antonio dos Santos Cota	7ª de Campinas
Orlando Amâncio Taveira	Caçapava	Eliana Felix Batista	Presidente Venceslau
Keila Nogueira Silva	2ª de Marília	Tárcio José Vidotti	4ª de Ribeirão Preto
Edison dos Santos Pelegrini	1ª de Bauru	Oséas Pereira Lopes Junior	1ª de Paulínia
Larissa Carotta M. da Silva Scarabelim	1ª de Jundiá	Walney Quadros Costa	2ª de Ribeirão Preto
Mari Angela Pelegrini	Rancharia	Ronaldo Oliveira Siandela	Piedade
Maria da Graça Bonança Barbosa	5ª de S. J. dos Campos	Wilson Pocidonio da Silva	Bragança Paulista
Ricardo Regis Laraia	11ª de Campinas	Flávio Gaspar Salles Vianna	6ª de Campinas
Eliane de Carvalho Costa Ribeiro	Hortolândia	Levi Rosa Tomé	Ourinhos
Renan Ravel Rodrigues Fagundes	Santa Bárbara D'Oeste	Claudia Giglio Veltri Corrêa	1ª de São Carlos
Wilton Borba Canicoba	3ª de Campinas	Marco Antonio Macedo André	4ª de Sorocaba
Andrea Guelfi Cunha	4ª de Jundiá	Marco Antônio de Souza Branco	1ª de Assis
Edna Pedroso Romanini	Mogi Mirim	Maurício Takao Fuzita	3ª de Araçatuba
Regina Dirce Gago de Faria Monegatto	Atibaia	Luis Fernando Lupato	Ubatuba
Silnei Garrido Lage	Olimpia	Amauri Vieira Barbosa	Cajuru
Hélio Grasselli	1ª de S. J. Rio Preto	Wellington César Paterlini	2ª de Sertãozinho
Marcelo Garcia Nunes	4ª de S. J. dos Campos	André da Cruz e Souza Wenzel	Lorena
Marcos da Silva Pôrto	5ª de Ribeirão Preto	Sérgio Milito Barêa	3ª de Araraquara
Rita de Cássia Scagliusi do Carmo	10ª de Campinas	Roberto Nicácio	Caraguatatuba
Adriene Sidnei de M. David Diamantino	2ª de Piracicaba	José Roberto Dantas Oliva	1ª de Pres. Prudente
Marcelo Magalhães Rufino	3ª de S. J. Rio Preto	Marcelo Carlos Ferreira	Salto
Jorge Luiz Costa	1ª de Franca	Renê Jean Marchi Filho	1ª de Sertãozinho
Margarete Aparecida Gulmaneli Solcia	2ª de Catanduva	José Roberto Thomazi	1ª de Jaú
Antonia Sant'Ana	3ª de S. J. dos Campos	Hamilton Luiz Scarabelim	Itu
Ana Cláudia Torres Vianna	2ª de Campinas	Wagner Ramos de Quadros	1ª de Catanduva
Scynthia Maria Sisti Tristão	Tanabi	Jaide Souza Rizzo	Birigui

Nome	Vara do Trabalho
André Augusto Ulpiano Rizzardo	12ª de Campinas
João Vieira de Moraes	2ª de Jaboticabal
Luiz Antonio Zanqueta	Lins
Luciana Moro Loureiro	Leme
Roberta Jacopetti Bonemer	3ª de Ribeirão Preto
Robson Adilson de Moraes	5ª de Campinas
Dora Rossi Góes Sanches	2ª de S. J. dos Campos
José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva	2ª de Araraquara
Flávio Landi	Itapira
Marina de Siqueira Ferreira Zerbini	São Roque
Renato de Carvalho Guedes	1ª de Limeira
Firmino Alves Lima	2ª de Sorocaba
Inez Maria Jantalia	Itanhaém
Eliana dos Santos Alves Nogueira	2ª de Franca
Sandra de Poli	1ª de Jacaré
Guilherme Guimarães Feliciano	1ª de Taubaté
Rosana Fantini	2ª de Jacaré
Renata dos Reis D'Ávilla Calil	Capivari
Maria Angélica Mineto Pires	Indaiatuba
Juliana Benatti	2ª de Limeira
Luciana Nasr	1ª de Americana
Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima	4ª de Bauru
Alexandre Vieira dos Anjos	S. José do Rio Pardo
Gisele Pasotti Fernandes Flora Pinto	2ª de Bauru
Marcelo Schmidt Simões	Itapeva
Fernanda Cavalcanti Varzim Gaetano	Bebedouro
Maria Cristina Brizotti Zamunér	1ª de Sorocaba
Mauro César Luna Rossi	Capão Bonito
Walter Gonçalves	3ª de Sorocaba
José Guido Teixeira Junior	Itararé
Kátia Liriam Pasquini Braiani	2ª de Pres. Prudente
Cristiane Montenegro Rondelli	2ª de Americana
Eliane Aparecida Aguado Moreno	Itapetininga
André Luiz Alves	3ª de Bauru
Ismar Cabral Menezes	1ª de Jaboticabal
Leandra da Silva Guimarães	Amparo
Patrícia Glugovskis Penna Martins	3ª de Piracicaba

Nome	Vara do Trabalho
Lúcia Zimmermann	São Sebastião
Luís Rodrigo Fernandes Braga	Mococa
Laura Bittencourt Ferreira Rodrigues	Mogi Guaçu
Adriana Fonseca Perin	2ª de S. J. do Rio Preto
Ana Paula Alvarenga Martins	Porto Ferreira
Evandro Eduardo Maglio	Taquaritinga
Júlio César Trevisan Rodrigues	4ª de S.J. Rio Preto
Pedro Marcos Olivier Sanzovo	Tupã
Alexandre Garcia Muller	José Bonifácio
Léo Minoru Ozawa	Avaré
Arilda Cristiane Silva de Paula Calixto	Cravinhos
Cássia Regina Ramos Fernandes	1ª de S. J. dos Campos
Júlio César Marin do Carmo	2ª de Jaú
José Eduardo Bueno de Assumpção	Pirassununga
Denise Ferreira Bartolomucci	Pindamonhangaba
Andréia de Oliveira	Cruzeiro
Alzeni Aparecida de Oliveira Furlan	Tietê
Alessandro Tristão	Fernandópolis
Alvaro dos Santos	Rio Claro
Sandro Valério Bodo	Botucatu
Nelma Pedrosa G. Sant' Anna Ferreira	2ª de Assis
Marcus Menezes Barberino Mendes	Tatui
Gislene Aparecida Sanches	Matão
Adhemar Prisco da Cunha Neto	1ª de Araçatuba
Tânia Aparecida Claro	1ª Araraquara
Alcione Maria dos Santos C. Gonçalves	2ª de Araçatuba
Pedro Edmilson Pilon	Jales
Valdir Rinaldi Silva	Registro
Isabela Tófano de Campos L. Pereira	2ª de São Carlos
Renato da Fonseca Janon	Ituverava
Luciana Caplan de Argenton e Queiroz	Teodoro Sampaio
Márcia Cristina Sampaio Mendes	Orlândia
Kathleen Mecchi Zarins Stamato	São João da Boa Vista
Andréia Alves de Oliveira Gomide	São Joaquim da Barra
José Antônio Gomes de Oliveira	Votuporanga
Valéria Cândido Peres	Adamantina

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Em 16.04.2012

Nome	Circunscrição	Nome	Circunscrição
Paulo César dos Santos	São José dos Campos	Ana Flávia de Moraes Garcia Cuesta	Campinas
Fernando Lucas Uliani M. dos Santos	Campinas	Ana Maria Garcia	Ribeirão Preto
Henrique Macedo Hinz	Campinas	José Antônio Dosualdo	São José dos Campos
Daniela Renata R. Ferreira Borges	São José do Rio Preto	Rodarte Ribeiro	São José do Rio Preto
Alan Cezar Runho	Ribeirão Preto	Suzeline Longhi Nunes de Oliveira	Araçatuba
Wilson Cândido da Silva	São José dos Campos	Alexandre Chedid Rossi	Sorocaba
Valdomiro Ribeiro Paes Landim	Bauru	Maurício de Almeida	Bauru
Conceição Ap. Rocha de Petribu Faria	São José do Rio Preto	Flávio Henrique Garcia Coelho	Bauru
Mônica Muniz Barretto Volasco Foschi	Ribeirão Preto	Andrea Maria Pfrimer Falcão	Ribeirão Preto
Eucymara Maciel Oliveto Ruiz	Presidente Prudente	Denise Santos Sales de Lima	Ribeirão Preto
Décio Umberto Matoso Rodovalho	Campinas	Ana Lúcia Cogo Casari C. Ferreira	Campinas
Antonia Rita Bonardo	Campinas	Maria Flávia Roncel de Oliveira Alaite	Ribeirão Preto
Marcos Roberto Wolfgang	Presidente Prudente	Alexandre Alliprandino Medeiros	Ribeirão Preto
Azael Moura Junior	Campinas	Sidney Xavier Rovida	Araçatuba
Carlos Eduardo Vianna Mendes	São José dos Campos	Wellington Amadeu	São José dos Campos
Josefina Regina de Miranda Geraldi	Campinas	Carlos Roberto Ferraz de Oliveira Silva	Bauru
Cleber Antonio Grava Pinto	Araçatuba	João Dionisio Viveiros Teixeira	Campinas
Afrânio Flora Pinto	Bauru	Débora Wust de Proença	São José dos Campos
João Baptista Cilli Filho	Ribeirão Preto	Cecy Yara Tricca de Oliveira	Campinas
Renato César Trevisani	Ribeirão Preto	Marco Antonio Folegatti de Rezende	São José dos Campos
Fernanda Cristina de Moraes Fonseca	Campinas	Carmen Lucia Couto Taube	São José dos Campos
Daniela Macia Ferraz Giannini	Campinas	João Batista de Abreu	São José dos Campos
Rosana Alves Siscari	Campinas	Clóvis Victório Júnior	Araçatuba
Rodrigo Penha Machado	Ribeirão Preto	André Luiz Menezes Azevedo Sette	Campinas
Marcelo Bueno Pallone	Campinas	Artur Ribeiro Gudwin	Campinas
Marcelo Siqueira de Oliveira	Bauru	Cristiane Kawanaka de Pontes	Campinas
Candy Florencio Thomé	São José dos Campos	Lenita Aparecida Pereira Corbanezi	Campinas
Lucineide Almeida de Lima Marques	Bauru	Christina Feuerharmel	Campinas
Sandra Maria Zirondi	São José do Rio Preto	Maurício Matsushima Teixeira	Sorocaba
Sidney Pontes Braga	São José do Rio Preto	Solange Denise Belchior Santaella	Campinas
Elen Zoraide Módolo Jucá	Araçatuba	Saint-Clair Lima e Silva	Campinas
Ana Maria Eduardo da Silva	Sorocaba	Ronaldo Capelari	Campinas
Cláudio Issao Yonemoto	Presidente Prudente	Mauricio Bearzotti de Souza	Campinas
Regina Rodrigues Urbano	Campinas	Adriana Custódio Xavier de Camargo	Campinas
Manoel Luiz Costa Penido	São José dos Campos	Salete Yoshie Honma Barreira	Campinas
Paulo Bueno Cordeiro de A. Prado Bauer	Bauru	Vinicius Magalhães Casagrande	Sorocaba
Ana Paula Silva Campos Miskulin	São José do Rio Preto	Aparecido Batista de Oliveira	Sorocaba
Deborah Beatriz Ortolan Inocência Nagy	Sorocaba	André Luiz Tavares de Castro Pereira	Campinas
Teresa Cristina Pedrasi	Campinas	Letícia Gouveia Antonioli	Campinas
Diovana Bethânia O. Inocência Fabreti	Sorocaba	Antonio Carlos Cavalcante de Oliveira	Araçatuba
Priscila de Freitas Cassiano Nunes	São José dos Campos	Mauro César Moreli	São José do Rio Preto

Nome	Circunscrição
Ricardo Luís Valentini	Ribeirão Preto
Rogério Princivalli da Costa Campos	São José dos Campos
Paulo Eduardo Belloti	Sorocaba
Roberto dos Santos Soares	São José dos Campos
Sérgio Polastro Ribeiro	Bauru
Rosana Nubiato Leão	Araçatuba
Tony Everson Simão Carmona	Sorocaba
Tiago Brasil Pita	Ribeirão Preto
Rodrigo Adelio Abrahão Linares	São José dos Campos
Paulo Henrique Coiado Martinez	Ribeirão Preto
Eduardo Souza Braga	Ribeirão Preto
Mercio Hideyoshi Sato	Campinas
Camila Moura de Carvalho	Campinas
Alexandre Klimas	São José dos Campos
Siumara Junqueira de Oliveira	São José dos Campos
Carlos Alberto Frigieri	Ribeirão Preto
Milena Casacio Ferreira Beraldo	Campinas
Camila Ceroni Scarabelli	Campinas
Thiago Henrique Ament	Campinas
Fábio Natali Costa	Ribeirão Preto
Newton Cunha de Sena	Campinas
Polyanna Sampaio C. da Silva Santos	Ribeirão Preto
Amanda Barbosa	Ribeirão Preto
Maria Teresa de Oliveira Santos	Ribeirão Preto
Taciana Orlovicin Gonçalves Pita	Ribeirão Preto
Arthur Albertin Neto	Araçatuba
Marcelo Chaim Chohfi	Campinas
Patrícia Maeda	Campinas
Edson da Silva Júnior	Bauru
Renato Ferreira Franco	São José do Rio Preto
Mariangela Fonseca	Bauru
Luciano Brisola	Sorocaba
Rogério José Perrud	Presidente Prudente
Josué Cecato	Campinas
Ludmilla L. Evangelista Matsuguma	Campinas
Rafael Marques de Setta	Campinas
Érica Escarassatte	Campinas
Luís Augusto Fortuna	Ribeirão Preto
Ricardo Luís da Silva	Sorocaba
Estefânia Kelly Reami Fernandes	Campinas
Marcelo Luís de Souza Ferreira	Campinas
Andréia Possebão Nogueira	Presidente Prudente
Evelyn Calimam S. Tabachine Ferreira	Ribeirão Preto
Ana Missiato de Barros Pimentel	Campinas
Luís Furian Zorzetto	Bauru
Patrícia Juliana Marchi Alves	Campinas
Cristiane Souza de Castro Toledo	Campinas
Luiz Roberto Lacerda dos Santos Filho	Ribeirão Preto
Lays Cristina de Cunto	Campinas
Vanessa Cristina Pereira Salomão	Campinas

Nome	Circunscrição
Liana Maria Freitas de Sá Cavalcante	Campinas
Gabriela Lenz de Lacerda	Campinas
Rafael Moreira de Abreu	Campinas
Laura Rodrigues Benda	Campinas
Maria Lúcia Ribeiro Morando	Campinas
Vanessa Maria Sampaio Lopes Villanova	Araçatuba
Caio Rodrigues Martins Passos	Campinas
Roberta Confetti Gatsios Amstalden	Campinas
Rosério Firmo	Campinas
Adenilson Brito Fernandes	Campinas
Fernanda Amabile Marinho de Souza	São José do Rio Preto
Natália Scassiotta Neves Antoniassi	Campinas
Francieli Pissoli	Ribeirão Preto
Patrícia Caroline Silva Abrão	Ribeirão Preto
Zilah Ramires Ferreira Siqueira	Bauru
Andressa Venturi da Cunha Weber	Ribeirão Preto
Elias Terukiyo Kubo	São José dos Campos
Sofia Lima Dutra	Campinas
Gothardo R. Backx Van Buggenhout	São José dos Campos
Luciene Pereira Scandiuci Ridolfo	Campinas
Alessandra Regina Trevisan Lambert	Campinas
Breno Ortiz Tavares Costa	Bauru
Guilherme Alves dos Santos	Ribeirão Preto
Cláudia Bueno Rocha Chiuzuli	Ribeirão Preto
Danielle Guerra Florentino Lopes	Campinas
Érika Ferrari Zanella	Sorocaba
Luciane Cristina Muraro	Campinas
Tatiana de Bosi e Araújo	Campinas
Pablo Souza Rocha	Campinas
Karine Vaz de Melo Mattos Abreu	Campinas
Reginaldo Lourenço Pierrotti Junior	Campinas
Eletícia Marinho M. Gomes da Silva	Ribeirão Preto
Victor Luiz B. Salomé Dutra da Silva	Ribeirão Preto
Leonardo Kayukawa	Bauru
Daniele Comin Martins	Bauru
Gustavo Triandafelides Balthazar	Ribeirão Preto
Viviane Maria Neves da Rocha	Ribeirão Preto
Anderson Relva Rosa	Ribeirão Preto
Vanderson Pereira de Oliveira	Ribeirão Preto
Régis Antônio Bersanin Niedo	Presidente Prudente
Bárbara Baldani Fernandes Nunes	Bauru
Rosilene da Silva Nascimento	Ribeirão Preto
Carlos Medeiros da Fonseca	Ribeirão Preto
Wanessa Rodrigues Vieira	São José do Rio Preto
Eliseu Cardozo Barcellos	São José do Rio Preto
Karine da Justa Teixeira Rocha	Bauru
Edenir Barbosa Domingos	São José do Rio Preto
Eliete Thomazini Perin	São José do Rio Preto
Josias Alves da Silveira Filho	São José do Rio Preto
Adriel Pontes de Oliveira	Presidente Prudente

SUMÁRIO

EDITORIAL

SEÇÃO ESPECIAL

Meio ambiente do trabalho no campo.....25
SANTOS, Lorival Ferreira dos

O acesso efetivo do trabalhador rural à Justiça: enfoques processuais.....63
OLIVA, José Roberto Dantas

ARTIGOS

Doutrina Nacional

Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.....79
ALMEIDA, Renato Rua de

A linguagem e o método na ciência do direito e suas inflexões na interpretação do negócio jurídico.....85
ESTEVES, Jean Soldi

Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas97
FERREIRA, Miguel Nin

Nexo técnico epidemiológico e sua aplicação perante a Justiça do Trabalho nas ações de indenização por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais129
SILVA JÚNIOR, Edson da

Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo.....139
GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta e GEMIGNANI, Daniel

Da responsabilidade da pessoa jurídica empregadora pelo assédio moral praticado contra seu empregado161
GONÇALVES, Alcione Maria dos Santos Costa

Direito ao trabalho e o direito de greve. A solução judicial do conflito coletivo e o consenso corporativo177
CAMPOS, Flavio Nunes

Terceirização na Administração Pública e suas consequências no âmbito da Justiça do Trabalho187
ALMEIDA FILHO, Roberto Nobrega de

Doutrina Internacional

Diálogo social: su institucionalización, el desafio latente. El presente y el futuro del diálogo social analizado a través de la teoría de los juegos199
VENTURINO, Juan Francisco

Trabalhos do Meio Científico

Contrato coletivo215
DAMIANO, Henrique

JURISPRUDÊNCIA

Tribunal Pleno237
1ª Seção de Dissídios Individuais239
2ª Seção de Dissídios Individuais241
3ª Seção de Dissídios Individuais243
Seção de Dissídios Coletivos247
Direito Material249
Direito Processual285
Direito Rural301
Execução303
Matéria Nova311

ATOS NORMATIVOS

Atos Normativos315

ÍNDICE

Jurisprudência323
Onomástico333

Normas para Publicação e Submissão341

EDITORIAL

Seguindo com a tradição desta Revista de proporcionar aos leitores artigos de qualidade acadêmico-jurídica destinados a respaldar lúcidas reflexões sobre os temas abordados, o presente número traz, na seção especial, a colaboração do Desembargador Lorival Ferreira dos Santos sobre o meio ambiente do trabalho no campo e do Juiz José Roberto Dantas Oliva sobre o real acesso do trabalhador à Justiça.

Na doutrina nacional, novamente é abordado o tema atualíssimo da segurança no ambiente laboral em trabalhos de Edson da Silva Junior e de Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani.

Ainda quanto à proteção do trabalhador, porém com enfoque na questão contratual, este número oferece as contribuições de Renato Rua de Almeida, sobre a proteção contra a despedida arbitrária, de Miguel Nin Ferreira, sobre a hipossuficiência nas relações de trabalho contemporâneas, de Alcione Maria dos Santos Costa Gonçalves, sobre a responsabilidade civil do empregador quando da prática de assédio moral contra o trabalhador, de Roberto Nobrega de Almeida Filho, sobre a terceirização na administração pública.

Ampliando o foco de atenção para as relações coletivas, Flavio Nunes Campos analisa o direito ao trabalho e o direito de greve, em especial quanto à solução judicial do conflito e Henrique Damiano aborda o contrato coletivo, em trabalho originado no meio acadêmico. Juan Franciso Venturino, em colaboração internacional, reflete sobre a institucionalização do diálogo social.

Ao final, há a sempre oportuna abordagem quanto à linguagem e o método na ciência do direito.

Desejamos a todos uma excelente leitura!

Luciana Caplan de Argenton e Queiroz
pelo Conselho Editorial



SEÇÃO ESPECIAL

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO CAMPO*

Lorival Ferreira dos Santos**

Eu não tinha este rosto de hoje,
assim calmo, assim triste, assim magro,
nem estes olhos tão vazios, nem o lábio amargo.
Eu não tinha estas mãos sem força,
tão paradas e frias e mortas;
eu não tinha este coração que nem se mostra.
Eu não dei por esta mudança,
tão simples, tão certa, tão fácil:
Em que espelho ficou perdida a minha face?
Cecília Meireles (Retrato)

Neste ano, quando a Justiça do Trabalho completa seus 70 anos de história e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região comemora o seu jubileu de prata, oferecemos o presente estudo em que abordaremos as várias questões que envolvem a problemática do meio ambiente do trabalho no campo, tema rico e que reclama uma, ainda que breve, contextualização histórica, antes de adentrarmos nos fundamentos que alicerçam a proteção jurídica do trabalhador rural.

Ordenamento jurídico pátrio e proteção ao meio ambiente

A partir das Constituições norte-americana e francesa, as garantias do homem penetraram em todas as Constituições democráticas do mundo, tendo, com o decorrer dos tempos, um sensível progresso, no sentido de definir como direitos fundamentais tanto os de caráter estritamente individual quanto os de caráter social.

A assunção do Estado do bem-estar social nasce com a positivação dos direitos denominados **sociais**, historicamente chamados de direitos humanos de segunda geração, decorrentes da reação ao desenvolvimento desenfreado do capitalismo industrial. Em nível Constitucional, a positivação de tais direitos deu-se, primeiramente, com

*Artigo produzido a partir de palestra proferida no XV Congresso Nacional de Direito do Trabalho Rural, no dia 6.10.2011, em Presidente Prudente/SP.

**Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

a Constituição do México, de 1917, e, depois, com a Constituição alemã de Weimar, de 1919, ambas voltadas à exigência de prestações positivas ao Estado.

Assim é que se opera a crítica à construção do positivismo jurídico, vigente à época, indiferente à ética e à moral, o que consubstanciou a edificação do **princípio da dignidade da pessoa humana** como fundamento basilar da nova ordem instaurada, bem como modificou os conceitos tradicionais de democracia.

Tem-se, a partir deste contexto histórico, a instauração de um novo paradigma: a **jurisdição constitucional**, que tem no princípio da dignidade da pessoa humana seu epicentro, ou seja, o ponto de partida e de chegada de toda a interpretação constitucional.

O novo constitucionalismo revela-se instrumento de proteção da pessoa humana em face do Estado e, mais, instrumento capaz de fazer com que esse mesmo Estado atue positivamente para garantir as condições mínimas necessárias para a melhoria das condições de existência de seu povo, isto é, para proteger a exploração do homem pelo próprio homem.

O princípio da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos do Estado Democrático da República Federativa do Brasil (CF, art. 1º, inciso III).

A dignidade é considerada pela maioria da doutrina democrática dos Estados Latinos como um **valor constitucional supremo**. Segundo José Afonso da Silva, é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais¹. Alguns ainda a rotulam de **núcleo axiológico da Constituição**. Isso gera uma mudança de paradigma. Significa dizer que o Estado existe para servir o ser humano e não o ser humano para servir o Estado.

Na ótica do professor Marcelo Novelino, a dignidade não é sequer um direito. Em verdade, seria um **atributo** que todo ser humano possui, independentemente de qualquer condição. Ou seja, não é o ordenamento jurídico quem dá dignidade à pessoa. Ao contrário, é um atributo inerente a todos os seres humanos. O que a Constituição fez foi proteger esse atributo².

Sob o prisma da importância dada à busca pela efetiva proteção à dignidade da pessoa humana, como marca da nova ordem jurídica constitucional vigente, não se pode olvidar que, em especial a partir da década de 70, passou-se a discutir uma nova questão no cenário mundial, correlata à qualidade de vida do ser humano e sua própria sobrevivência: a **proteção ao meio ambiente**.

¹SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista do Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v. 212, p. 84-94, abr./jun. 1998. p. 212.

²CAMARGO, Marcelo Novelino. **Direito Constitucional para concursos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 204.

Destaca-se, sobre este viés, a célebre **Declaração de Estocolmo**, de 1972, aprovada na Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente, como o primeiro documento internacional que contemplou a necessidade dos povos em proteger o meio ambiente, elencando como premissa primeira:

[...] o homem tem direito à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequada, em um ambiente que esteja em condições de permitir uma vida digna e de bem-estar; tem a ele a grave responsabilidade de proteger e melhorar o ambiente para as gerações presentes e futuras.

A Constituição Federal de 1988, ao tutelar o meio ambiente, tem como finalidade a proteção da vida humana como valor fundamental. E, ao considerar incluído o local de trabalho no conceito de meio ambiente, a proteção constitucional se volta à prevenção dos riscos ambientais para resguardar a saúde físico-psíquica do trabalhador enquanto cidadão, conforme previsto, inclusive, no bojo de seu art. art. 7º, inciso XXII. Nossa Carta Magna também, no art. 170, enaltece o trabalho humano e estabelece, dentre outros, o princípio da defesa do meio ambiente (VI).

Merece destaque, ainda, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, reunida no Rio de Janeiro de 3.6.1992 a 14.6.1992 (ECO/1992), que reafirmou a Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano adotada em Estocolmo, na data de 16.6.1972, proclamando como seu primeiro princípio:

[...] Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.

Na esfera das normas infraconstitucionais, destacam-se a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/1981), a Consolidação das Leis Trabalhistas, Portarias e Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e normas penais.

O Brasil também procedeu à ratificação do Protocolo Adicional à Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), em 17.11.1988, que, em seu art. 11, determina: “toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a contar com serviços públicos básicos”.

O surgimento do Direito do Trabalho

As sábias palavras de Hannah Arendt, citando Karl Marx, já celebravam a importância do trabalho para o homem:

Tudo o que o trabalho produz destina-se a alimentar quase imediatamente o processo da vida humana, e esse consumo, regenerando o processo vital, produz - ou antes, reproduz

- nova 'força de trabalho' de que o corpo necessita para seu posterior sustento³.

A par de inúmeros fatores políticos, sociais e econômicos que contribuíram para a consagração da intervenção estatal nas relações de trabalho como forma de realizar justiça social, tivemos manifestações institucionais positivas, destacando-se: a Encíclica Rerum Novarum, de 1891, que marcou a doutrina social da igreja; a Constituição do México de 1917; a Constituição de Weimar de 1919 e o Tratado de Versalhes, de 28.06.1919, que criou a Organização Internacional do Trabalho, com relevo para o fato de que os fundamentos do Direito do Trabalho foram realçados e dinamizados com a conjugação da Declaração Universal dos Direitos do Homem e da superação da democracia meramente representativa pela democracia participativa, alcançando, assim, a sua legitimação social e política⁴.

Inicialmente, o contrato de trabalho podia resultar da livre estipulação entre as partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as regras contratuais, as quais podiam ser modificadas a seu talante, inclusive quanto à sua terminação, mesmo porque não havia uma regulamentação relativa às relações de trabalho.

Com efeito, o "direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias"⁵.

A partir da revolução industrial, toda a história do Direito do Trabalho é marcada por conquistas sociais dos trabalhadores, alcançando postulados e princípios inerentes à relação de trabalho humano, visando, sobretudo, a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, com relevo para o princípio da proteção do trabalhador, inspirado no critério fundamental do Direito do Trabalho: o amparo ao trabalhador.

O surgimento do trabalho subordinado faz nascer o Direito do Trabalho, como resultado da afirmação do intervencionismo estatal em detrimento do liberalismo econômico. Esse intervencionismo estatal na esfera trabalhista, processado através da promulgação de leis e introdução no ordenamento jurídico do constitucionalismo social, fez consolidar o Direito do Trabalho, que no campo do trabalho subordinado tem funcionado como instrumento de limitação do poder econômico.

A proteção ao meio ambiente do trabalho

Com relação ao meio ambiente do trabalho, o instrumento normativo da OIT mais importante é a Convenção 155 (aprovada pela

³ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 122.

⁴SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho** : democracia. São Paulo: LTr, 1996. p. 185.

⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. p. 04.

67ª Conferência Internacional do Trabalho – Genebra/1981), ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 2/1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994), que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, a qual estipula que o país signatário deverá estabelecer uma política nacional com o objetivo de prevenir os acidentes e os danos à saúde que foram consequências do trabalho, reduzindo ao mínimo possível as causas e riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, alçado em nível constitucional.

Igualmente importante, a Convenção 148, de 1977, é conhecida como Convenção sobre o Meio Ambiente do Trabalho (Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações), ratificada pelo Brasil em 1981, mediante promulgação do Decreto-lei n. 56/1981 e do Decreto n. 93.413/1986. Dentre os vários princípios constantes de seu texto, destaca-se aquele que consagra a tendência moderna de eliminação do risco, ao invés de sua neutralização, devendo os equipamentos de proteção individual ser utilizados como último recurso, na impossibilidade de eliminação técnica do risco.

Com efeito, cabe registrar que, no ordenamento jurídico pátrio, as convenções da OIT devidamente ratificadas são fontes formais justralhistas.

No nosso sistema jurídico, dentre todas as Constituições, apenas a de 1988 tratou expressamente do meio ambiente, estabelecendo, inclusive, capítulo próprio condensado em seu art. 225. Deu-se a elevação da proteção ao meio ambiente como direito fundamental do cidadão e como alicerce imprescindível para o desenvolvimento da ordem econômica e financeira da nação, em conformidade com o art. 170 da Lei Maior, preceituando que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho e na livre iniciativa, assegurando a existência digna, conforme os ditames da justiça social, a ser observado como princípio em favor da defesa do meio ambiente.

Já com relação especificamente ao **meio ambiente do trabalho**, em que pese sua classificação se modifique de acordo com a doutrina a ser adotada (podendo ser visto de forma autônoma ao lado de “meio ambiente natural”, do “meio ambiente artificial” e do “meio ambiente cultural” ou visualizado como subdivisão do “meio ambiente artificial”, ao lado do “meio ambiente natural”), encontra a sua inclusão como **sistema integrante da proteção ambiental**, nos termos do art. 200, VIII, da Constituição Federal (inserido na seção da saúde, dentro do capítulo da seguridade social), ao dispor que:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Por conseguinte, ao restar estabelecido que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, resta assegurado,

indubitavelmente, o direito fundamental dos trabalhadores ao meio ambiente de trabalho saudável.

A propósito, o art. 196 da nossa Lei Maior diz:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

De forma conceitual, meio ambiente do trabalho, seguindo as novas tendências, pode ser conceituado como sendo o constituído pelos bens, instrumentos e meios, de natureza material e imaterial, fatores físicos e climáticos, através dos quais as pessoas exercem suas atividades laborais. Abrange não só a ausência de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Essa é a concepção de Celso Antonio Pacheco Fiorillo a respeito do meio ambiente de trabalho:

O meio ambiente de trabalho pode ser definido como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).⁶

Não se pode olvidar, assim, que, nos tempos atuais, o ambiente laboral é considerado uma extensão do lar do trabalhador e, por tal razão, ainda mais lhe é imperioso garantir um ambiente externo saudável e em condições para a efetiva fruição de períodos de descanso e de lazer.

A Constituição Federal em vigor, ao assegurar no art. 7º os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, garantiu a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. E, em seu art. 225 estabelece:

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

⁶FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 19.

Não é demais mencionar que o capítulo constitucional que prevê a proteção ao meio ambiente (aí incluído o meio ambiente do trabalho) está inserido no Título VIII, que diz respeito à ordem social, a qual tem como base de sustentação “o primado do trabalho” e, como objetivo, o “bem-estar e a justiça social” (art. 193, da CF). Nesse contexto legal, a manutenção de um meio ambiente de trabalho equilibrado configura direito e interesse de toda a sociedade.

Também faz-se imperioso ressaltar que a temática acerca da proteção ao meio ambiente, nesse incluído o do trabalho, alçado em nível constitucional, tem como premissa o princípio da dignidade da pessoa humana, que foi adotado como fundamento da República do Brasil, conforme dispõe o art. 1º, III, da CF/1988.

Logo, verifica-se que a proteção jurídica da vida, da saúde e da integridade física do trabalhador (art. 6º, da CF) deve guardar estreita relação com a proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, de modo que sua proteção não se restrinja à medicina e segurança do trabalho, mas se estenda ao próprio meio ambiente do trabalho.

Nesse aspecto, merece especial atenção o que preconiza a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. XXIII: “1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a **condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego.” (grifo nosso)⁷

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho que, no Título II, capítulo V, dispõe acerca da Segurança e Medicina do Trabalho, traz normas que, caso fossem efetivamente cumpridas, avançariam na proteção do meio ambiente de trabalho.

Em seu art. 157, a CLT determina como dever das empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; [...]

Na Lei n. 8.213/1991, a empresa também é considerada “responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador” (§ 1º do art. 19).

A CLT ainda incumbe às Delegacias Regionais do Trabalho a competência de fiscalizarem e punirem, com multas, empresas que transgredirem as normas ambientais laborais, podendo até interditá-las, dependendo da gravidade da transgressão, delegando ao Ministério do Trabalho a competência de editar normas sobre segurança, medicina e higiene no trabalho, como a Portaria n. 3.214/1978 e várias outras Normas Regulamentadoras de uso diário nos ambientes de trabalho - elaboradas

⁷Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

de forma tripartite, com participação do governo, trabalhadores e empregadores, representando um avanço na melhoria das condições ambientais de trabalho e a democratização das relações laborais.

No âmbito rural, mais especificamente, o art. 13 da Lei n. 5.889/1973 estatui que “nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social”. Ainda nesta seara, observa-se que até 16.04.2008 (data da publicação da Portaria n. 191/2008 do MTE) existiam as chamadas “Normas Regulamentadoras Rurais - NRR”, que foram revogadas ante a integral substituição pela Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura, denominada de NR-31, elaborada a partir de audiência pública e aprovada pela Portaria n. 86, de 3.3.2005, do MTE.

Na mesma perspectiva de proteção, a NR 31 estabelece, em seu item 31.3.3, que cabe ao empregador rural ou equiparado:

- a) garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, definidas nesta Norma Regulamentadora, para todos os trabalhadores, segundo as especificidades para cada atividade;
- b) realizar avaliações dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e, com base nos resultados, adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, lugares de trabalho, máquinas, equipamentos, ferramentas e processos sejam seguros e em conformidade com as normas de segurança e saúde;
- [...]
- j) informar aos trabalhadores:
 1. os riscos decorrentes do trabalho e as medidas de proteção implantadas, inclusive em relação a novas tecnologias adotadas pelo empregador;
 2. os resultados dos exames médicos e complementares a que foram submetidos, quando realizados por serviço médico contratado pelo empregador;
 3. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.

A norma ainda prevê, no item 31.5.1.2, que as ações de melhoria das condições e meio ambiente de trabalho devem abranger os aspectos relacionados a:

- a) riscos químicos, físicos, mecânicos e biológicos;
- b) investigação e análise dos acidentes e das situações de trabalho que os geraram;
- c) organização do trabalho; [...]

Podemos ainda destacar que na esfera penal também há algumas disposições legais relacionadas ao meio ambiente de trabalho, como o art. 132 do Código Penal que define como crime o “ato de expor trabalhadores a perigo direto e iminente”, além de crimes de homicídio, lesões corporais e de perigo comum, previstos nos arts. 121, 129 e 250 a 259, por condutas dolosas

ou culposas do empregador ou de seus prepostos. E mais: o § 2º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991 considera contravenção penal a falta de cumprimento das Normas Regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O meio ambiente do trabalho rural

Quanto ao meio rural, podemos dizer que, desde o início da nossa colonização, vem sendo ressaltada no país a vocação agrária peculiar da nossa economia, uma vez que a extensão territorial do Brasil disponibiliza grandes áreas propícias não somente para a agricultura, mas também para a pecuária.

Os primeiros séculos de nossa história foram caracterizados pela utilização da mão de obra escrava, somente por volta de 1800 é que veio a primeira lei cuidando do trabalho no campo, exigindo contratação escrita entre o trabalhador livre da escravidão e os eventuais tomadores de serviços.

Depois de 1930, desenvolveu-se a edição de leis esparsas praticamente voltadas para o trabalho urbano, que, depois, através do Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943, foram consolidadas na nossa querida Consolidação das Leis do Trabalho, cuja finalidade foi proteger o trabalhador hipossuficiente.

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe no art. 7º disposição que impedia sua aplicação ao trabalhador rural. É bem verdade que o art. 157 da Constituição Federal de 1946 assegurou ao trabalhador rural a estabilidade no emprego, porém, tal dispositivo permaneceu sem regulamentação por cerca de 20 anos.

Pelo que se depreende é que o Governo Vargas, no interesse próprio, pois era um grande fazendeiro, teria se comprometido com os proprietários rurais a não estender a legislação trabalhista urbana aos trabalhadores do campo.

Mas, gradativamente, o setor rural brasileiro e seu meio ambiente de trabalho passaram por profundas mudanças a partir de 1950, devido à invenção, disseminação e implementação de novas tecnologias, novas sementes, máquinas e práticas que permitiram grande aumento na produção agrícola. Como base dessas transformações tem-se a intensiva utilização de sementes melhoradas, insumos industriais (fertilizantes e agrotóxicos), mecanização e diminuição do custo de manejo, bem como o uso intensivo de tecnologia no plantio, na irrigação, na colheita e no gerenciamento da produção.

Em 1963 surgiu o Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 4.214, de 18.3.1963) que, em seu art. 179, estabelecia: “Estendem-se aos trabalhadores rurais os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que não contradigam ou restrinjam o disposto nesta lei”. Posteriormente, tivemos a aprovação do Estatuto da Terra, aprovado através da Lei n. 4.504 de 30.11.1964, que dispunha, inclusive, sobre a parceria agrícola.

Acontece que o Estatuto do Trabalhador Rural não regulamentava certas situações especiais como, por exemplo, o contrato de safra, o qual foi regulamentado somente em 14.8.1969 através do Decreto-lei n. 761 e, posteriormente, pela Lei n. 5.889/1973. Portanto, embora a intenção fosse promover a proteção jurídica no meio rural, a verdade é que houve muita dificuldade para o cumprimento do Estatuto do Trabalhador Rural, pois praticamente inexistia fiscalização por parte dos órgãos do Ministério do Trabalho e havia, na ocasião, poucas Juntas de Conciliação e Julgamento no país.

Somente em 11.6.1973 veio a ser aprovada a Lei n. 5.889/1973, disciplinando as relações de trabalho subordinado no campo, sendo regulamentada pelo Decreto n. 73.626/1974.

E foi nessa década de 1970 que o Brasil passou a desenvolver suas próprias tecnologias, através de instituições privadas e governamentais. Nos anos 90, essa tecnologia foi disseminada, provocando no país um imenso desenvolvimento e ampliação de sua fronteira agrícola.

Por derradeiro, a Constituição Federal de 5.10.1988 igualou os direitos entre trabalhadores rurais e urbanos.

E com todas as dificuldades havidas, a proteção jurídica social no campo alcançou significativo avanço, notadamente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que asseverou: “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social”, abrindo as portas para a aplicação da previdência social no campo, incumbindo ao Poder Público organizar a seguridade social com base nos objetivos de universalidade da cobertura e do atendimento, na uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais⁸.

Nesse processo, a agricultura se tornou uma atividade profundamente relacionada ao capital e à indústria, com tecnologias avançadas no sistema de produção visando o aumento da produtividade, sempre na busca do maior lucro. A pecuária é outra atividade do setor primário que concorre sensivelmente para o processo produtivo da economia regional, principalmente nas áreas vinculadas à bovinocultura de corte e de leite; à avicultura que se firmou como importante complexo integrado de granjas e abatedores e à suinocultura, como produtora de matrizes e reprodutores. Não obstante essas atividades apresentem modernas e grandes instalações, quanto ao pessoal empregado a participação ainda é pequena comparada à atividade agrícola.

De um modo geral, pode-se dizer que os trabalhadores rurais

⁸Constituição Federal. Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Art. 194. Parágrafo único. Compete ao Poder Público, nos termos da lei, organizar a seguridade social, com base nos seguintes objetivos: I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; (...).

estão inseridos em diferentes processos de trabalho. Há os que laboram no âmbito familiar, em pequenas propriedades, em condições muito simples, onde o trabalho é puramente braçal. Há, também, o labor análogo ao trabalho escravo (ainda uma triste realidade em certas regiões do país). E existem os que trabalham em grandes propriedades, bem equipadas com a mais alta tecnologia agrária.

Em quaisquer destas situações, o trabalhador rural enfrenta distintos e reais percalços, sempre estando sujeito a muitos riscos por causa do trabalho. No labor, são grandes as chances de sofrer graves ou mesmo fatais acidentes de trabalho e, ainda, de contrair problemas respiratórios, dermatológicos, tóxicos, neoplásicos, mecânicos, ergonômicos, dentre outros, em sua maioria ocasionados por algum “descuido” daquele que deixou de cumprir suas obrigações de empregador.

Obrigações gerais do empregador rural

Como pudemos notar, é amplo o regramento aplicável em relação à saúde do trabalhador, de modo que, se o empregador descumpre normas legais de proteção, afetando a integridade física do empregado, o lesado terá legitimidade de ver o prejuízo sofrido reparado.

Nada obstante seja indiscutível a natureza objetiva da responsabilidade civil pelo dano ambiental genericamente considerado, não dependendo, na hipótese, de dolo ou culpa do agente, por se fundamentar no risco da atividade (CF, art. 225, § 3º e Lei n. 6.938/1981, art. 14, §1º), a questão da responsabilidade civil do empregador frente ao dano à saúde ou vida do empregado decorrente da agressão ao ambiente de trabalho não é pacífica, em face da aparente antinomia entre o § 3º do art. 225 e o inciso XXVIII do art. 7º, ambos da CF, sem mencionar, ainda, a previsão do Código Civil de 2002 que, apesar de concebido na década de 1970, adotou a responsabilidade objetiva fundada na teoria do risco na hipótese de atividade que, ao ser normalmente exercida, oferecer risco potencial da ocorrência de dano a direitos de outrem (parágrafo único do art. 927).

Na existência de grupo de empresas (art. 3º, § 2º, da Lei n. 5.889/1973), a responsabilidade pelos direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego é solidária. Nesse sentido, aponta a NR 31 em seu item 31.3.3.1:

31.3.3.1 Responderão solidariamente pela aplicação desta Norma Regulamentadora as empresas, empregadores, cooperativas de produção ou parceiros rurais que se congreguem para desenvolver tarefas, ou que constituam grupo econômico.

Para promover um ambiente de trabalho saudável, há preceitos que devem ser observados pelo empregador na organização e no próprio ambiente de labor.

No que diz respeito ao meio rural, a já citada NR 31, no tópico 31.23.1, determina que o empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores “áreas de vivência” compostas de:

- a) instalações sanitárias;
- b) locais para refeição;
- c) alojamentos, quando houver permanência de trabalhadores no estabelecimento nos períodos entre as jornadas de trabalho;
- d) local adequado para preparo de alimentos;
- e) lavanderias.

Pela Norma Regulamentadora em comento, esse mesmo empregador, que “mantenha vinte ou mais empregados contratados por prazo indeterminado, fica obrigado a manter em funcionamento, por estabelecimento, uma CIPATR” (item 31.7.2). A sigla é da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural, integrada pela representação dos trabalhadores eleitos e representação indicada pelo empregador.

Outra obrigação do empregador, também prevista na NR 31, como medida de ergonomia, é a concessão de pausas para descanso durante o labor, com a finalidade precípua de recomposição física e mental do corpo, nos seguintes casos:

31.10.7 Para as atividades que forem realizadas necessariamente em pé, devem ser garantidas pausas para descanso.

[...]

31.10.9 Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica devem ser incluídas pausas para descanso e outras

Isso porque não há dúvidas de que o trabalho que exige o uso repetido ou forçado de grupos musculares, além de manutenção de postura inadequada, acarreta malefício ao trabalhador, tornando-o vulnerável ao surgimento de lesões físicas e mentais e, inclusive, à ocorrência de acidente de trabalho, de sorte que, com toda a razão, torna-se imprescindível a concessão de pausas dentro da jornada.

E no caso do cortador manual de cana, atividade que pressupõe inúmeros movimentos repetitivos, em posturas inadequadas, não podemos deixar de fazer uma comparação com o serviço de mecanografia/digitação ao qual foram garantidos intervalos regulares remunerados no importe de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho, segundo disposto no art. 72 da CLT.

Portanto, considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), bem como a preocupação com a tutela da saúde, alçada em nível constitucional (art. 196 da CF/1988), combinados com a necessidade da redução dos riscos inerentes ao

trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF/1988 – direito fundamental, cuja aplicação é imediata - § 1º do art. 5º da CF/1988), há de se ponderar que, apesar da lacuna normativa quanto à regulamentação da quantidade e duração das pausas obrigatórias aos trabalhadores rurais, entendemos perfeitamente aplicável - por analogia - a regra estampada no art. 72 da CLT, pois o trabalho rural, no particular, revela-se, indubitavelmente, muito mais penoso e fatigante do que o trabalho de mecanografia ou digitação.

O empregador rural igualmente deve conceder a seus empregados uma hora de intervalo para alimentação e descanso por dia aos que se ativam por mais de seis horas diárias. No entanto, como é fato público e notório, por receberem por produção, os trabalhadores do corte de cana normalmente não usufruem do intervalo regular para almoço, fazendo apenas uma pequena pausa de 15 a 30 minutos para comer. Os empregadores alegam que não fiscalizam, mas que a orientação é que eles desfrutem do intervalo de maneira integral. Entretanto, esquecem-se de que são eles – empregadores – que dirigem a prestação de serviço e, por isso, têm a obrigação de fiscalizar, inclusive, o intervalo para alimentação e repouso.

O desfrute parcial do intervalo gera ao trabalhador o direito de receber a remuneração do período como se de hora extra se tratasse.

Há, de fato, os que sustentam que o art. 71, § 4º, da CLT⁹ não se aplica aos trabalhadores rurais, ao argumento de que esses trabalhadores têm norma própria.

Acontece que a Constituição Federal em vigor assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais os mesmos direitos, salvo quanto à situação peculiar dessa última categoria, quando então recepcionou a legislação infraconstitucional; porém, quanto à duração da jornada de trabalho, manteve, no inciso XIII, isonomia de tratamento aos urbanos e rurais, circunstância que, por óbvio, atrai a aplicabilidade do parágrafo de lei em comento ao rurícola, sob pena de infringência à norma constitucional.

A regra que fixou a observância dos usos e costumes para os trabalhadores rurais quanto aos interregnos para repouso e alimentação não impede a observância de um intervalo mínimo de uma hora pelo menos, posto que este é um princípio protetor, de higidez, para qualquer trabalhador. O legislador não impôs aí contraprestação por trabalho executado pelo empregado, mas, sim, pena pela não concessão de um intervalo mínimo intrajornada, que tem como objetivo preservar a saúde do obreiro.

Portanto, aplica-se ao trabalhador rural a regra do art. 71 e parágrafos, da CLT, como manda o art. 7º, da Constituição de 1988, que fixou direitos e deveres iguais para os trabalhadores urbanos e rurais.

⁹CLT. Art. 71, § 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Acidentes do trabalho no campo

Se o Brasil, de um modo geral, registra marcas preocupantes com relação aos acidentes de trabalho, no meio rural a situação é muito pior, haja vista as precárias condições de vida em que se insere o trabalhador. Não é demais lembrar ainda que, nesta seara, o número de acidentes não registrados é bem maior do que nos centros urbanos, considerando que o índice de trabalhadores informais e o grau de analfabetismo é elevado.

O desenvolvimento tecnológico do campo resultou não só na utilização de novas técnicas agrícolas, mas também em novos tipos de acidentes do trabalho. Com a intenção de aumentar a produtividade com menor utilização de mão de obra, ampliou-se a força mecânica (máquinas) e a utilização de defensivos agrícolas, para o que os trabalhadores rurais não estavam preparados, o que desencadeou sérios acidentes.

Assim, além de a atividade agrícola já compreender uma série de atividades que expõem o trabalhador do campo a condições insalubres, como calor, frio, sol, poeira, esforço físico excessivo, vibração de máquinas, ruído de animais, são inúmeros os tipos de acidentes que o trabalhador pode sofrer no meio rural. Dentre eles podemos listar acidentes com animais peçonhentos (picadas de cobras, aranhas, escorpiões...) ou de grande porte (que pode ocorrer, por ex., no trabalho do vaqueiro que, muito embora possua habilidades no trabalho, às vezes é surpreendido por uma manobra inesperada do animal); plantas tóxicas; contaminação da água ingerida pelos trabalhadores (pois, como sabemos, no meio rural, as principais fontes de abastecimento de água são os poços rasos e nascentes, próximos a fossas e áreas de pastagens de animais, tudo muito suscetível à contaminação bacteriana); máquinas agrícolas (principalmente tratores); ferramentas manuais; agrotóxicos; além dos acidentes de trajeto.

Há muitos anos já observara Antenor Pelegrino, em seu livro **Segurança e Higiene do Trabalho Rural**, que o acidente do trabalho é “a arma mais perigosa que existe no mundo. Tanto que as pesquisas apontam ter ele já matado muito mais que a segunda grande guerra mundial. E é ainda o acidente a pior força de destruição de lares que existe neste planeta”¹⁰.

Importante destacar que o C. TST, atento ao grave problema dos acidentes de trabalho no país, lançou um novo olhar sobre a questão, alinhando diretrizes de prevenção. É o que se extrai da recentemente divulgada **Carta de Brasília sobre prevenção de acidentes de trabalho**, cujo teor segue transcrito:

CARTA DE BRASÍLIA SOBRE PREVENÇÃO DE
ACIDENTES DE TRABALHO

¹⁰PELEGRINO, Antenor. **Segurança e higiene do trabalho rural**. Tupã: ASL, 1988. p. 67.

Os participantes do Seminário de Prevenção de Acidentes de Trabalho, organizado e promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho, no período de 20 a 21 de outubro de 2011, vêm a público para:

1. expressar perplexidade e preocupação com o número acentuado e crescente de acidentes e doenças relacionados ao trabalho no País, que atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República;
2. alertar as empresas de que acidentes de trabalho são previsíveis e, por isso, evitáveis, razão pela qual prevenção e gestão de riscos constituem investimento, enquanto reparação de danos implica prejuízo;
3. recordar que é dever do empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (CLT, art. 157), obrigação do empregado colaborar no seu cumprimento (CLT, art. 158), e atribuição do Estado promover a respectiva fiscalização (CLT, art. 156), de modo a construir-se uma cultura de prevenção de acidentes;
4. afirmar que um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ter primazia sobre o recebimento de adicionais compensatórios pelas condições desfavoráveis;
5. registrar que o avanço do Direito Ambiental deve alcançar os locais de trabalho, para assegurar aos trabalhadores um meio ambiente seguro, saudável e ecologicamente equilibrado;
6. exigir o fiel cumprimento do art. 14 da Convenção 155 da OIT, em vigor no Brasil desde 1993, segundo o qual questões de segurança, higiene e meio ambiente do trabalho devem ser inseridas em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores;
7. conclamar pela ratificação urgente da Convenção 187 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Marco Promocional da Segurança e Saúde no Trabalho;
8. encarecer aos poderes constituídos a implementação, com urgência, de política nacional sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho;
9. proclamar a necessidade de maiores investimentos na produção e difusão de conhecimento sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente, bem como de uniformidade e maior presteza na divulgação das estatísticas oficiais relativas aos acidentes de trabalho no País, a fim de auxiliar a implementação de políticas públicas realistas e eficazes;
10. convocar toda a sociedade para uma mobilização e conjugação de esforços na busca de medidas concretas para reduzir ao mínimo possível os acidentes e doenças relacionados ao trabalho, com os quais todos perdem.

Brasília, 21 de outubro de 2011.¹¹

Os tratores

O trator pode ser tido como a máquina mais importante na agropecuária moderna, e também uma das que maior número de riscos

¹¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Carta de Brasília alinha diretrizes para prevenir acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=13053>. Acesso em: 26 out. 2011.

de operação oferece. Por isso, é de responsabilidade do empregador a capacitação de seus operadores por meio de um treinamento que inclua, no mínimo, ensinamentos sobre direção defensiva e primeiros socorros, sempre visando a segurança e a preservação da vida. Não obstante, o que temos visto é um cenário de muitos acidentes envolvendo tratores.

A esse respeito, o estudioso Vicente Pedro Marano observa:

[...] a mecanização do trabalho agrícola liberou os seus trabalhadores de um trabalho oneroso, e monótono, minimizando o esforço físico e a fadiga, e as frequentes lesões particularmente de coluna vertebral. Entretanto, em virtude das características da mecanização (velocidade e potência), passaram a contribuir para a ocorrência de lesões mais graves. Os tratores estão entre os vários instrumentos mecanizados utilizados nas atividades agrícolas, que mais contribuem para a ocorrência dos acidentes.¹²

Os principais acidentes que podem ocorrer com estas máquinas agrícolas são: tombamento (porque, muitas vezes, não possuem estrutura de proteção contra capotagem); atropelamentos do próprio operador ou de passageiros; queda de pessoas e perda auditiva pelo ruído excessivo.

Há diversos estudos a respeito das causas de tais acidentes. As mais citadas são: falta de atenção do operador, quase sempre pelo cansaço da sobrecarga de trabalho, o que diminui a concentração; pressa do operador que investe na alta velocidade para acelerar a operação; embriaguez do condutor; falta de conhecimento em relação à prevenção de acidentes; analfabetismo do operador, que o impede de compreender bem um manual de instruções ou mesmo avisos de advertência; excesso de confiança do motorista, pode levar a atitudes de imprudência; ausência de itens importantes de segurança, por exemplo, muitos veículos utilizados no campo (caminhões, tratores e ônibus utilizados no transporte) não possuem sequer cinto de segurança, ou, quando possuem, o trabalhador não os usa. Não podemos deixar de destacar, também, que existem muitos tratores ergonomicamente mal projetados, além daqueles que funcionam com improvisações (conhecidas popularmente como gambiarras), por exemplo: pregos e arames de cerca são usados para unir peças.

Uma prática arriscada, porém muito comum, envolvendo o transporte com tratores é o carona, os operadores chegam, às vezes, a transportar seus próprios filhos em cima dos paralamas, do tanque ou mesmo em pé. Nesses casos, muitas vezes, há imprudência por parte do trabalhador, no entanto, é gritante a negligência do empregador que permite (ou finge não ver) tal procedimento.

Em nosso Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região encontramos várias decisões sobre acidentes com tratores. Para exemplificar,

¹²MARANO, Vicente Pedro. **A segurança, a Medicina e o meio ambiente do trabalho nas atividades rurais da agropecuária**. São Paulo: LTr, 2006. p. 52.

houve o caso de um trabalhador que era transportado no engate do trator quando se desequilibrou e caiu, sendo atingido por um carreta, o que lhe causou a morte (Proc. 0227500-65.2005.5.15.0058). Outro triste episódio é narrado nos autos do Proc. 00744-2005-081-15-00-0, em que um trator que era usado para aspersão de defensivos agrícolas tombou durante a pulverização, causando contusão cerebral no trabalhador que o dirigia, o qual ainda ficou encharcado de veneno com o vazamento do tanque.

Há que se mencionar ainda outro grave problema: a circulação das máquinas em rodovias do país, principalmente em épocas de safra, o que traz sérios riscos não só para os operadores, mas para os usuários das estradas.

Os agrotóxicos

Os pesticidas (representados pelos inseticidas, herbicidas, carrapaticidas, fungicidas ...) são largamente utilizados na agricultura para melhor rendimento das colheitas, para combater a ação de parasitas e para a proteção de grãos. São muitos os benefícios obtidos pelo emprego dos agrotóxicos, medidos pelo retorno direto no rendimento das culturas, mas é preciso considerar os efeitos colaterais desta larga utilização, como impactos no meio ambiente com o desequilíbrio ecológico (porque, muitas vezes, o agrotóxico faz proliferar as pragas e as doenças, causando mais danos aos predadores das pragas do que às próprias), na saúde pública e na saúde do trabalhador rural.

Como os agrotóxicos foram desenvolvidos para terem uma ação biocida, são, por consequência, potencialmente danosos para todos os organismos vivos. Existem os agrotóxicos altamente tóxicos, medianamente tóxicos e pouco tóxicos para o homem. O contato com esses produtos pode levar a envenenamento grave com sintomas rápidos ou com efeitos retardados que se prolongam no tempo. Importante lembrar que os EPIs que devem ser usados para proteger os trabalhadores da ação nociva dos agrotóxicos devem ser descontaminados a cada uso, com manutenção constante para evitar rasgos, furos e desgastes localizados.

Os acidentes envolvendo agrotóxicos são causados por descuido na aplicação ou mesmo falta de conhecimentos a respeito de sua toxicidade, além do que há muitos trabalhadores que não seguem as instruções de segurança, recusando-se a usar máscaras, luvas, roupas adequadas, e alimentam-se após a aplicação dos produtos tóxicos sem lavar as mãos. O uso de agrotóxicos tem impacto não só na saúde e segurança dos trabalhadores rurais, mas, também, no meio ambiente e na qualidade dos alimentos que são levados à mesa do trabalhador (por causa dos resíduos que neles permanecem).

Deve-se ter em mente, todavia, que, se a falta de cultura, informação e instrução do trabalhador rural contribui para o aumento dos acidentes do trabalho, por outro lado, a total negligência e imprudência dos empregadores

têm colocado em risco a saúde de milhares de trabalhadores.

Como exemplo, podemos citar o caso de catadores de laranja que são pulverizados nas lavouras, como se fossem meros instrumentos de trabalho. As consequências do irregular manejo dos agrotóxicos pelos trabalhadores rurais podem acompanhá-los pela vida toda, causando sérios problemas de saúde, inclusive, aos seus filhos.

Recentemente, tivemos a oportunidade de julgar um caso em que a reclamante postulava indenização por danos morais em decorrência do falecimento de seu filho três meses após seu nascimento prematuro em função de ter sofrido intoxicação por veneno utilizado na pulverização dos pomares de laranja (Proc. 00175-2006-134-15-00-4 RO).

Outro caso semelhante em que o filho da trabalhadora acabou sendo vítima dos danos por causa da pulverização com agrotóxicos foi julgado em nosso Regional. Nesse caso, a trabalhadora estava grávida e continuava sendo exposta aos agrotóxicos utilizados na pulverização da lavoura, sem os EPIs adequados e contrariando recomendação médica; acabou dando à luz prematuramente o seu filho, que veio a sofrer, desde o nascimento, graves e irreversíveis distúrbios neuropsíquicos com acentuadas repercussões em nível mental, afetivo, caráter e de comportamento, cujos males globalmente o impossibilitavam de desempenhar atividades laborativas de toda natureza (Proc. 0163200-62.2006.5.15.0025 RO).

Esses são só alguns exemplos dentre tantos acidentes que se pode citar envolvendo o uso indiscriminado e imprudente dos agrotóxicos.

A nosso ver, o agricultor brasileiro, que, de um modo geral, ainda chama o agrotóxico de “remédio das plantas” e desconhece o perigo que ele representa para a sua saúde e para o meio ambiente, deveria sempre considerar a mudança de um produto por outro de menor risco. É necessário que ele dê maior importância à sua própria segurança e à dos que para ele trabalham do que ao benefício esperado pelo uso do produto. Há quem diga que o custo adicional de inclusão de itens de segurança pode agravar o problema econômico do produtor rural, mas o custo individual e social dos acidentes não pode ser menosprezado nesta tomada de decisão. Certamente os benefícios na redução do uso de agrotóxicos ou substituição por outros de risco inferior refletiriam diretamente na segurança e saúde do trabalhador rural. Sempre lembrando que o Agronegócio não pode crescer somente à custa da exploração e falta de perspectivas de vida digna para os trabalhadores rurais.

Os acidentes de trajeto

Os trabalhadores rurais não estão sujeitos somente a acidentes-tipo. Os acidentes ocorridos no trajeto, entre a residência e o local de trabalho

e vice-versa, tornaram-se mais próximos dessa classe trabalhista, pois é comum o deslocamento dos trabalhadores entre grandes áreas em péssimas condições, determinadas pela qualidade das estradas e pelo tipo de transporte utilizado, na maioria das vezes totalmente inadequado, precário, antigo e sem regular manutenção para a locomoção digna e segura destes trabalhadores.

Não raramente constatamos que os ônibus utilizados no transporte não possuem assento para todos os trabalhadores, ficam superlotados, quebram com frequência, não há água potável para beber no caminho, sendo relevante observar que as viagens às vezes ultrapassam 2 horas de duração por trecho.

Não se pode deixar de levar em conta que, ao assumir o risco de transportar empregados para locais de trabalho de difícil acesso, não servidos por transporte público regular, o empregador tem a obrigação de proporcionar segurança aos trabalhadores, adotando todas as medidas necessárias para a manutenção do veículo utilizado a fim de preservar a integridade física e psíquica dos passageiros.

Recentemente tive a oportunidade de julgar um processo em que o motorista de uma empresa terceirizada (contratada pela tomadora de serviços para transportar trabalhadores) não possuía habilitação para dirigir, circunstância que colocava em risco a saúde e a vida dos trabalhadores passageiros. Nesse caso, o laudo técnico concluiu que “deu causa ao acidente o condutor do ônibus, por não guardar a necessária distância de segurança do auto que seguia imediatamente a sua frente, bem como tentar inoportuna ultrapassagem que culminou obstruindo a trajetória do caminhão que corretamente trafegava no sentido oposto da via”, o que ocasionou a morte de um dos trabalhadores. Evidentemente que a empresa empregadora e a tomadora de serviços foram responsabilizadas, sendo a segunda com a responsabilidade subsidiária.

A plantação canavieira e seus problemas peculiares

Aparentemente, os trabalhadores do setor sucroalcooleiro estão protegidos pela Constituição Federal (art. 7º), que assegurou igualdade de direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, e, também, pela Legislação especial n. 5.889/1973, além da Norma Regulamentadora 31 que diz respeito ao ambiente de trabalho, segurança, higiene e medicina do trabalho.

Assim sendo, pode parecer aos olhos daqueles menos atentos que os trabalhadores do corte manual de cana não têm problemas algum, pois estão no mercado formal de trabalho, a grande maioria com carteira assinada, percebendo remuneração por volta de R\$ 1.000,00 reais por mês.

Todavia, não obstante os benefícios e os dividendos que o etanol trouxe para o país, existem várias contradições quando o assunto alcança a classe trabalhadora, especialmente os cortadores de cana que

são submetidos a condições de trabalho que ultrapassam os limites da subordinação e da proteção jurídica relativamente à anotação do contrato de trabalho e ao pagamento dos direitos trabalhistas, pois a jornada diária é realizada em condições degradantes, que afrontam a dignidade da pessoa humana, mas, por uma necessidade premente do trabalhador, ele acaba não tendo outra alternativa e aceita este tipo de trabalho. Existem, ainda, outras preocupações, como em relação ao meio ambiente e a eventual diminuição da produção de alimentos.

Sabe-se que, em São Paulo, mais de 75% da área plantada da cana-de-açúcar ainda é cortada manualmente após o processo de queimada, como há 100 anos. Dessa forma, conjectura-se que o número de acidentes do trabalho que envolve esses trabalhadores é enorme, em razão das queimadas, da postura física exigida para o corte e da simples utilização de suas ferramentas básicas de trabalho, como o afiado facão, que sem o material de proteção torna-se um perigo em potencial nas mãos habilidosas e apressadas do trabalhador.

Precariedade das condições de labor

No cenário da plantação canavieira são rotineiramente encontrados casos em que trabalhadores rurais, na maioria das vezes arregimentados em outras regiões do país, sob a falsa expectativa de melhores condições de trabalho, são alocados em acampamentos precários e improvisados, com barracas de lonas plásticas pretas, que são instalados para abrigá-los sem as mínimas condições sanitárias, com falta de água potável, sem camas decentes para o repouso noturno, entre outras irregularidades.

Segundo informações da Socióloga e pesquisadora Maria Aparecida Moraes Silva, a maioria dos trabalhadores do corte de cana (cerca de 2/3) são migrantes oriundos dos estados do nordeste, inclusive do Maranhão. Alguns Estados distam cerca de 4.000 Km de São Paulo, para onde são enviados. A contratação ocorre através dos “gatos” ou empreiteiros ou mesmo diretamente pelos empregadores do setor canavieiro. A duração do contrato por prazo determinado, chamado contrato de safra, vai de abril/maio a novembro/dezembro de cada ano.

Nas frentes de trabalho ainda são comuns condições inaceitáveis, sem espaço higiênico para refeições, sem instalações sanitárias, ou, ainda, sem abrigos para as situações de intempéries. Moradias precárias, que não atendem condições mínimas de abrigo são comuns nesta seara de trabalho. Em algumas regiões ainda estão presentes graves doenças, que se proliferam entre os trabalhadores.

As condições em que o trabalho é desenvolvido, de fato, são extremamente ruins, degradantes, precárias. E as iniciativas de melhorias das condições, como utilização de barracas para descanso e fornecimento de água potável, conforme determina a NR n. 31, ainda são tímidas no campo. Os alojamentos oferecidos aos trabalhadores ainda permanecem, em sua grande maioria, sem condições de habitação.

Penosidade do trabalho

As informações que colhemos diretamente no meio rural com aqueles que trabalham diretamente no campo dão conta de que efetivamente o trabalho dos cortadores de cana manual é degradante. Essa constatação se agiganta quando, por informações de técnicos especializados, tomamos conhecimento de que, no corte manual de 6 (seis) toneladas, um trabalhador:

- 1 - Caminha durante o dia uma distância de 4.400 metros em um eito de 200 metros de comprimento por 06 metros de largura;
- 2 - Despende 20 golpes de podão para cortar um feixe de cana, o que equivale a 66.666 golpes por dia;
- 3 - Transporta cerca de 06 toneladas de cana em montes de aproximadamente 15 quilos a uma distância de 1,5 a 3 metros.

A situação se agrava quando verificamos que, a partir da década de 90, em razão da remuneração por produção, esses trabalhadores aumentaram significativamente a sua produção no corte de cana manual, passando inicialmente de 8 ou 9 toneladas para 10 no ano 2000 e, por último, a partir de 2004, de 12 a 15 toneladas de cana. Logo, para o corte manual diário de 12 toneladas de cana, o trabalhador:

- 1 - Caminha 8.800 metros;
- 2 - Despende 133.332 golpes de podão;
- 3 - Transporta 12 toneladas de cana em montes de aproximadamente 15 quilos a uma distância de 1,5 a 3 metros;
- 4 - Faz aproximadamente 36.630 flexões e entorses torácicos para golpear a cana;
- 5 - Perde, em média, 8 (oito) litros de água para realizar toda essa atividade sob sol forte.

Destaque-se, ainda, que, para resistir às pragas, há investimentos na cana transgênica, modificada, que é mais fina, mais leve, tem alta concentração de sacarose e menos água, o que é muito bom para os produtores. Porém, tem a casca mais dura, exigindo um maior esforço físico do trabalhador (que precisa cortar três vezes mais) para colher a mesma quantidade de uma cana normal.

O trabalho é extremamente árduo, penoso, estafante, e exige um dispêndio de força e energia que, muitas vezes, os trabalhadores não possuem, pois geralmente são pobres e subnutridos.

E, como amplamente divulgado pela imprensa nacional nos idos de 2007, mesmo diante do contexto de desenvolvimento socioeconômico de prosperidade do setor sucroalcooleiro, cerca de 21 (vinte e um) cortadores de cana já haviam morrido de forma súbita, havendo suspeitas de que essas mortes foram causadas por “exaustão física”.

Para ilustrar, o jornal **A Folha de São Paulo** divulgou lamentável notícia em 29.4.2007:

CORTADORES DE CANA TÊM VIDA ÚTIL DE ESCRAVO EM SP. Pressionado a produzir mais, trabalhador atua cerca de 12 anos, como na época da escravidão. Conclusão é de pesquisadora da Unesp; usineiros dizem que estão mudando sistema de contratação e que vão melhorar condições.

O novo ciclo da cana-de-açúcar está impondo uma rotina aos cortadores de cana que, para alguns estudiosos, equipara sua vida útil de trabalho à dos escravos. É o lado perverso de um setor que, além de gerar novos empregos e ser um dos principais responsáveis pela movimentação interna da economia, deve exportar US\$ 7 bilhões neste ano.

Ao menos 19 mortes já ocorreram nos canaviais de São Paulo desde meados de 2004, supostamente por excesso de trabalho. Preocupados com as condições de trabalho e com a repercussão das mortes, as usinas estão mudando o sistema de contratação desses trabalhadores, antes terceirizados.

A pesquisadora Maria Aparecida de Moraes Silva, professora livre docente da Unesp (Universidade Estadual Paulista), diz que a busca por maior produtividade obriga os cortadores de cana a colher até 15 toneladas por dia. Esse esforço físico encurta o ciclo de trabalho na atividade. 'Nas atuais condições, passaram a ter uma vida útil de trabalho inferior à do período da escravidão', diz. Nas décadas de 1980 e 1990, o tempo em que o trabalhador do setor ficava na atividade era de 15 anos. A partir de 2000, 'já deve estar por volta de 12 anos', diz Moraes Silva. Devido à ação repetitiva e ao esforço físico, 'ele começa a ter problemas seriíssimos de coluna, nos pés, câimbras e tendinite', afirma.

Para o historiador Jacob Gorender, o ciclo de vida útil dos escravos na agricultura era de 10 a 12 anos até 1850, antes da proibição do tráfico de escravos da África. Depois dessa data, os proprietários passaram a cuidar melhor dos escravos, e a vida útil subiu para 15 a 20 anos.

Moraes Silva, que desenvolve pesquisa com o apoio do CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) sobre os migrantes cortadores de cana, acaba de voltar do Maranhão e do Piauí, novos pólos de fornecimento de mão-de-obra para São Paulo.

Uma das constatações da professora é que a maior exigência de força física no trabalho está forçando a vinda cada vez maior de jovens.

Aparecida de Jesus Pino Camargo, presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Piracicaba (SP), diz que a maioria dos cortadores de cana está na faixa de 25 a 40 anos, mas que há cada vez mais jovens na atividade, com até 18 anos.

Para a pesquisadora, o trabalhador anda de 8 a 9 km por dia, sempre submetido a um grande esforço físico, o que causa sérios problemas à saúde. 'Esse trabalho tem provocado uma dilapidação -esse é o termo, não encontro outro- dos trabalhadores', afirma ela.

Moraes Silva, porém, afirma que a situação começa a melhorar. Com pressão do Ministério Público, as usinas estão fazendo exames admissionais e adotaram várias medidas de proteção aos trabalhadores, diz.¹³

¹³ZAFALON, Mauro, Cortadores de cana têm vida útil de escravo em SP. **Folha de São Paulo. Dinheiro**. Disponível em: < www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2904200702.htm>. Acesso em 17 out. 2011.

Em recente notícia sobre o trabalho em condições precárias no corte da cana, o C. TST anuncia em seu site mais uma decisão a respeito:

18.8.2011. TRABALHO EM CONDIÇÕES PRECÁRIAS GERA INDENIZAÇÃO A CORTADOR DE CANA. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve decisão desfavorável à empresa Nova América S.A. – Agrícola, que havia sido condenada por danos morais devido às condições inadequadas de trabalho oferecidas aos seus empregados. O órgão manteve o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região). De acordo com os autos, um empregado da empresa, admitido em 3.10.2006 para o corte de cana-de-açúcar, exercia suas atividades a céu aberto, em condições precárias, sem dispor de condições mínimas de trabalho, tais como banheiros, refeitório e local para aquecer alimentos. Ele recorreu à justiça do trabalho, insurgindo-se contra a conduta do empregador.

Conforme registrou o acórdão regional, o empregado foi contratado em 3.10.2006, sendo o fornecimento de sanitários, mesas, cadeiras e toldos para as refeições se dado somente a partir de 2007.

Ante os fatos constatados, a relatoria entendeu estarem presentes todos os elementos para a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral. A empresa foi condenada a indenizar o autor da reclamação no valor de R\$ 5 mil. Processo: RR-77000-05.2009.5.09.0093.¹⁴

Analogia ao trabalho escravo

De fato, sendo o trabalho penoso conceituado como aquele que está associado ao desgaste, dor e sofrimento, com consequências que afetam a saúde do trabalhador, revela-se adequado chamar a situação degradante do trabalho do cortador de cana como “trabalho em condições análogas a de escravo”, sendo certo que para a sua caracterização, inclusive, sob a égide penal, não é necessário o cerceio da liberdade de locomoção do trabalhador mediante seu aprisionamento no local de trabalho, bastando a configuração da falta de condução, falta de segurança, dependência econômica, carência de alimentação e higiene, péssimas condições de moradia, limitações em seu convívio social, todos direitos básicos e mínimos inerentes ao homem, protegidos constitucionalmente.

E, ainda que dependa de regulamentação infraconstitucional a compensação para o trabalho penoso fixada pelo nosso ordenamento jurídico, a nível constitucional (adicional de penosidade previsto no art. 7º, inciso XXIII), não se pode deixar sem a proteção devida o trabalhador que presta serviços nestas condições.

¹⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho em condições precárias gera indenização a cortador de cana**. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12723&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 19 out. 2011.

As condições de vida dos trabalhadores rurais do setor sucroalcooleiro se resumem ao trabalho, pois, em regra, não há convivência familiar ou social, haja vista que os seus familiares encontram-se em lugares distantes. Essa situação propicia a violência, o consumo de drogas pesadas¹⁵ e de bebidas alcoólicas, principalmente a cachaça.

Além disso, sofrem cruel discriminação desde a ocasião da contratação, pois os “gatos” ou turmeiros estão orientados para contratar os mais fortes que, presumivelmente, terão condições de produzir mais.

Remuneração por produção

O que torna o trabalho no corte manual de cana ainda mais extenuante é o tipo de remuneração dos trabalhadores: salário por produção com metas fixadas pela usina. Em média, os trabalhadores recebem R\$ 3,46 (três reais e quarenta e seis centavos) por tonelada de cana cortada ou R\$ 0,33 (trinta e três centavos) por metro linear, logo, o trabalhador acaba sendo estimulado a produzir muito mais para alcançar um salário de cerca de R\$ 1.000,00 por mês. Além disso, se vê obrigado a atingir as metas fixadas pela Usina (cerca de 10 a 15 toneladas por dia), pois somente assim permanecerá na frente de trabalho e terá garantido o direito de se ativar nas safras seguintes. Acontece que, para alcançar essa meta, trabalham invariavelmente cerca de 10 horas por dia, quando, numa atividade estafante como esta, a jornada diária não deveria ultrapassar 6 horas.

A questão foi bem destacada em notícia que circulou no jornal **O Estado de São Paulo**, de 1º 4.2007:

MORTES OFUSCAM BRILHO DO ETANOL. Sustentabilidade reivindicada pelo setor está distante quando o assunto é a relação com os bóias-frias. A bilionária indústria brasileira da cana-de-açúcar, setor que promete faturar R\$ 40,3 bilhões nesta safra, é um indiscutível caso de sucesso. Mas a fama de indústria sustentável está em xeque, tanto pelos riscos de concentração fundiária e avanço sobre áreas sensíveis (como o

¹⁵“Maconha e crack são consumidos por boias-frias que trabalham nas lavouras”. É a notícia da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região: “Para ficar produzir mais, ou para não sentir o cansaço, muitos trabalhadores rurais partem para a droga no meio da lavoura. A maconha e crack são consumidos por boias-frias que trabalham em laranjais e canaviais no interior do Estado e na região de Campinas. A Secretaria de Saúde de Piracicaba sabe dessa situação, mas afirma que não é possível saber quantos são os usuários. Segundo dependentes que estão em tratamento numa clínica de reabilitação, em Artur Nogueira, há casos em que traficantes fazem o transporte dos trabalhadores e levam a droga para ser vendida na lavoura. “Quando trabalhava na colheita de laranja, o próprio turmeiro (funcionário que leva trabalhadores) levava bebida e droga e trocava por sacos de laranja”, conta J.R.O, 25, internado há quase 6 meses. Outro boia-fria conta que fumava crack ao chegar em casa e sentia um alívio imediato das dores no corpo. “Sentia na hora um relaxamento”, afirma. A.D.R., 33, trabalhava no corte e cana, na cidade de Leme, junto com o outro interno. (Livia Mota) O procurador do Ministério Público do Trabalho de Campinas, Ronaldo Lira, confirma a venda e uso de droga nos canaviais, mas ainda não há flagrantes. “Sabemos de casos em que os próprios empreiteiros fornecem crack e outras drogas pra que o trabalhador tenha mais energia e aguento o esforço.” Disponível em: <http://www.prt15.gov.br/site/clipping.php?mat_id=11975>. Acesso em 20 out. 2011.

Pantanal), quanto pelos riscos que impõe a boa parte dos 260 mil trabalhadores que farão a partir de agora a colheita da maior safra de cana da história do País.

O modelo de relação trabalhista, item que ampara parte desse sucesso econômico, pode estar matando gente. Essa é a conclusão do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Fundacentro, órgão de pesquisa do Ministério do Trabalho.

José Pereira Martins, 51 anos, natural de Araçuaí (MG), foi a última vítima que caiu sem vida num canal paulista. Martins ampliou a lista de mortes nos canaviais de São Paulo, que agora chega a 18 trabalhadores. A história dessas mortes permanece obscura. A suspeita recai sobre a superexploração do trabalho, uma situação já classificada de semi-escravidão. A contabilidade dessas mortes começou a ser feita em 2004, quando a Pastoral do Migrante de Guariba (SP), começou a estranhar tantos óbitos de bóias-frias.

O Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, responsável pelo interior paulista, abriu um inquérito para investigar o novo caso de óbito. Desde o ano passado, o MPT apura o que está ocorrendo no setor tão aplaudido no mundo e, aparentemente, tão mortífero para os braçais. Mário Antonio Gomes, promotor público do trabalho e responsável pelo megainquérito que corre no MP para apurar negligências no setor, aponta o modelo de remuneração por produção como a base de todos os problemas.

‘É nele que reside o problema. O trabalhador só ganha um valor suficiente, cerca de R\$ 900 a R\$ 1,2 mil, se cortar mais cana. Como a remuneração básica de R\$ 400 não consegue atender às necessidades, cortar volumes de 10 a 20 toneladas de cana por dia é o único jeito de o trabalhador alcançar uma remuneração melhor’, explica. O modelo tem servido como nunca para a estupenda competitividade do etanol e do açúcar brasileiro. ‘O modelo pode ajudar a competitividade econômica do setor, mas, definitivamente, não é uma forma de garantir alguma qualidade de vida para milhares de bóias-frias.’

O MPT prepara uma força tarefa de promotores para fazer uma devassa nos canaviais de São Paulo a partir desta semana, quando as primeiras usinas serão ligadas. ‘Vamos intensificar a fiscalização, ir onde não fomos no ano passado e voltar aos locais que visitamos em 2006. Embora, tenha havido melhoras, as primeiras notícias indicam que a situação pode ter piorado’, afirma. Pelo menos dez promotores integram essa força para atender a dois propósitos: descobrir e autuar empresas que ofereçam condições de trabalho e moradias degradantes; e tentar derrubar o modelo de remuneração por produção. ‘Não será fácil. Sindicatos e trabalhadores acham que o atual sistema é o melhor. Temos tentado mostrar como essa forma induz a esta situação.’ Outro esforço do MP é coibir a terceirização.

A Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Medicina e Segurança do Trabalho (Fundacentro) prepara um relatório sobre a situação dos canaviais. O dossiê será entregue ao Ministério do Trabalho e irá relatar abusos que ocorrem no setor. Segundo Maria Cristina Gonzaga, pesquisadora da Fundacentro, a super-safra de cana poderá causar um ‘massacre’ de trabalhadores neste ano. ‘A situação no campo não melhorou nada em relação ao ano passado’, garante. (...).¹⁶

¹⁶BRITO. Agnaldo. **Mortes ofuscam brilho do etanol**. Disponível em : <<http://www.fazenda.gov.br/resenhaeletronica/MostraMateria.asp?page=&cod=366599>>. Acesso em: 19 out. 2011.

A respeito do salário por produção o jurista Martins Catharino aponta vantagens:

Faz aumentar a produção; diminui a necessidade de uma fiscalização intensiva, reduzindo os gastos do empregador com o pessoal; é modo natural de distinção entre os bons e maus trabalhadores; torna mais preciso o cálculo de cada produto e da produção em geral¹⁷.

Mas reconhece os inconvenientes:

Induz o operário a produzir mais do que normalmente seria capaz, prejudicando-lhe a saúde, inconveniente que geralmente é relativo por força das normas sobre duração do trabalho.

[...]

A maior desvantagem do salário por unidade de obra decorre da possibilidade de ser fixado um preço tal por peça ou unidade que exija do operário uma capacidade produtiva excepcional para ganhar um salário razoável, equivalente ao que perceberia um operário remunerado por tempo¹⁸.

Tais ensinamentos se encaixam de forma especial no setor canavieiro, onde o trabalhador chega a cortar de 10 a 12 toneladas de cana para auferir um ganho mensal de cerca de R\$ 900,00, despendendo grande esforço físico, comprometendo a sua saúde.

No final do século XVIII e início do século XIX, os filósofos Adam Smith e Karl Marx denunciaram essa forma de pagamento como sendo uma das mais desumanas de reconhecimento do trabalho do homem, pois seu trabalho está interligado a força com que ele realiza o corte da cana, sendo que, quanto mais trabalha, mais se colhe e, conseqüentemente, mais se ganha.

São palavras de Adam Smith, o grande pensador do sistema econômico liberal no século XVIII, em seu célebre **A riqueza das nações**: os trabalhadores “quando são pagos por unidade, mostram-se dispostos a se esgotar e arruinar sua saúde e constituição em poucos anos”¹⁹.

Note-se que o controle de produção continua sendo feito por um sistema antigo (o compasso) que, além de dificultar o acompanhamento pelo trabalhador, muitas vezes não representa a efetiva quantidade de cana cortada, prejudicando-o.

A respeito do trabalho por produção, o Professor Francisco Alves, da Universidade Federal de São Carlos, em entrevista à revista **Repórter Brasil**, relata:

¹⁷CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. Ed. Fac-similada São Paulo: LTr, 1994, p. 154.

¹⁸*Ibid.* p. 154.

¹⁹SMITH, Adam. **A riqueza das nações** : uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. São Paulo: Madras, 2009. p. 75.

O trabalhador da cana só vai saber quanto produziu depois de um mês, ou no mínimo 15 dias. Ele sabe quantos metros tem a área cortada, mas não sabe qual é o peso dessa cana. E essa conversão será feita pela usina, porque é ela que tem a balança. Então é um trabalho por produção em que o valor da peça não está determinado. Isso faz com que o safrista se esforce mais para ganhar mais. Para cortar 200 metros, ele faz um conjunto de movimentos de cortar cana, torcer o tronco, flexão de joelho e tórax, agachar e carregar peso. Num dia, se ele corta seis toneladas por dia, despende aproximadamente 66.666 golpes no dia. No fim do dia, é muito comum os trabalhadores terem câibras, lordose... É isso que está por trás das mortes de trabalhadores do campo. Se o que se quer é acabar com as mortes por excesso de trabalho, temos que parar de pagar por produção na cana e passar a pagar por salário fixo.²⁰

E não é demais notar, ainda, que, embora a contraprestação do **trabalho extraordinário** do cortador de cana que recebe por produção venha recebendo tratamento igual ao do trabalhador comissionado, tratam-se de serviços realizados em condições totalmente distintas, posto que não há penosidade no serviço desenvolvido pelo comissionista. Em razão disso, não se pode mais permitir que a remuneração do serviço extraordinário do cortador de cana receba esse tratamento, eis que, para situações desiguais, exige-se tratamento desigual. Sendo assim, considerando-se que as horas extras do cortador de cana são uma grave violação do direito à saúde do trabalhador, é indiscutível que tem direito a receber, na jornada extraordinária, não apenas o adicional extraordinário, mas também a hora singela acrescida do adicional.

Nesse sentido é o brilhante Acórdão:

HORAS EXTRAS; REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE. BASE DE CÁLCULO. Hoje em dia já não dá mais para negar que a remuneração com base na produtividade funciona como elemento que se contrapõe àqueles princípios protetivos à saúde e à higidez do trabalhador, inseridos na norma do inciso XII do artigo 7º da CF/1988. A remuneração do trabalho por produção deve ser vista como cláusula draconiana. Afinal, seu intuito é exatamente o de constranger o trabalhador a estar sempre prorrogando suas jornadas em troca de algumas migalhas salariais a mais, renda extra essa que, no final, acaba incorporada em seu orçamento mensal, criando, com isso, uma relação de dependência tal qual a da droga ou da bebida. Trata-se de situação que faz do trabalhador escravo de sua própria produtividade; sem perceber, essa sua necessidade em manter constante determinado nível de produtividade já alcançado gera o maior desgaste de sua própria saúde, assim como compromete, aos poucos, sua plena capacidade física para o próprio trabalho. Correto, assim, reconhecer que trabalhador que ganha por produtividade

²⁰CAMARGO, Beatriz. **Pesquisador prega extinção do trabalho por produção**. Disponível em: <www.reporterbrasil.com.br/exibe.php?id=1139>. Acesso em: 14 out. 2011.

deve receber suas diferenças de horas extras também com base no valor do salário normal, acrescido do respectivo adicional (constitucional ou normativo). (TRT 15ª Região, Proc. 0135200-37.2005.5.15.0106 RO, Rel. Des. Gerson Lacerda Pistori, 9ª Câmara, 5ª Turma, in 29.09.2006).

Assim também tem decidido o C. TST:

[...] HORA EXTRA. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. DIREITO À REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRA INTEGRALMENTE (HORA MAIS ADICIONAL). Por ocasião da vista regimental proferida no julgamento dos recursos de revista TST-RR-59000-34.2008.5.15.0057 e TST-RR-28700-35.2007.5.15.0151, no qual fui integralmente acompanhado pelos ilustres pares integrantes desta Turma, tive a oportunidade de proferir entendimento no sentido de que a Orientação Jurisprudencial nº 235 da SBDI-1 desta Corte - embora, não se desconheça que tenha sido firmada a partir de julgados proferidos em processos oriundos da indústria sucroalcooleira, como no caso - não deve ser aplicada aos trabalhadores braçais, como são os cortadores de cana. Isso porque o trabalho remunerado por tarefa é um misto do trabalho por unidade de obra e por unidade de tempo, de forma que não se identifica com o trabalho remunerado por comissão, de que trata a Súmula nº 340 do TST, que constitui a fonte de inspiração da mencionada orientação jurisprudencial. A limitação da jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, prevista no inciso XIII deste dispositivo, objetiva a preservação da higidez física e mental do trabalhador, que, por isso mesmo, mais do que direito social, erige-se como direito individual indisponível por sua própria vontade. Obviamente, se o trabalhador está submetido a estímulo financeiro para trabalhar mais e mais, sem a perspectiva de compensação de jornada, com preservação do mesmo ganho salarial mensal, o maior e único beneficiário é o setor produtivo, que se favorece deste trabalho. Por essa razão a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 235 da SBDI-1 do TST ao trabalho rural somente contribui para a precarização das relações de trabalho no campo, ao desprezitar a dignidade do trabalhador que tem a valorização do seu trabalho condicionada a maior produtividade, ao limite da exaustão física e psicológica, e, conseqüentemente à redução de sua qualidade de vida. Nesse contexto, não se pode conceber que o trabalho por produção esteja excepcionado da limitação da jornada diária e semanal, tutelada pela Constituição Federal e, conseqüentemente, da remuneração da hora extra integralmente (hora acrescida do respectivo adicional), devendo-se observar o adicional normativo, sempre que mais benéfico ao trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido." (TST, Proc. RR 69600-82.2006.5.05.0342, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, in 23.9.2011);

RECURSO DE REVISTA. RURÍCOLA. CORTADOR DE CANA. TRABALHO POR PRODUÇÃO. HORA EXTRA. PAGAMENTO INTEGRAL (HORA EXTRA ACRESCIDA DO ADICIONAL). CONTRARIEDADE À

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 235 DA SBDI-1. NÃO CONFIGURADA. 'O que se verifica no caso em exame é que o entendimento jurisprudencial n. 235 da SBDI-1 fomenta a estimativa que noticia a degradação do trabalho no meio rural, notadamente dos cortadores de cana, em razão do alto índice de mortes precoces e por exaustão, além do uso de substâncias ilícitas estimulantes, capazes de causar-lhes a falsa impressão de aumento da força física necessária ao alcance das metas pré-estabelecidas pelo empregador. Essa modalidade contratual, aplicada à realidade árdua do trabalho rural, atenta contra o próprio princípio da proteção do trabalhador, que informa todo o arcabouço de normas que estruturam o Direito do Trabalho, mormente por significar um meio, velado é certo – mas não menos repugnante – de exploração da mão de obra braçal, por intermédio da escravização física e psicológica do indivíduo (sobretudo, quando já sucumbido à dependência química pelo uso de substâncias entorpecentes). De se somar, que o reconhecimento do direito à hora extra integral visa despertar o legislador para necessidade premente de regulamentação do art. 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, que, ao lado da exposição à insalubridade e a periculosidade, também reconhece as atividades penosas como ofensivas à saúde do trabalhador e, por isso, passíveis de uma contraprestação adicional. Por esses fundamentos, é de se concluir que a aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 235 da SBDI-1 do TST ao trabalho rural somente contribui para a precarização das relações de trabalho no campo, ao desprezar a dignidade do trabalhador que tem a valorização de seu trabalho condicionada a maior produtividade, ao limite da exaustão, e, conseqüentemente à redução de sua qualidade de vida. Recurso de revista não conhecido.' (TST, Proc. RR 59000-34.2008.5.15.0057, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, *in* 16.9.2011).

Prejuízos à integridade física

No corte da cana, há também outro fator que, somado ao da remuneração por produção, agrava a saúde do trabalhador: a realização de **exaustivos movimentos repetitivos** durante todo o período de labor. Com relação a isso, venho inclusive me manifestando que, no ganho por produção, como o trabalhador da cana fica muito estimulado a trabalhar cada vez mais, acaba desempenhando muitos esforços repetitivos, ultrapassando seus limites de força física e psíquica, o que prejudica ainda mais sua saúde e pode até levá-lo à morte por exaustão²¹.

Além disso, os cortadores de cana, por conta do trabalho que desempenham, ainda enfrentam os riscos de contrair alergias, doenças respiratórias, câncer de pele, dores na coluna e nos pés, dentre outras moléstias.

²¹TRT 15ª Região. Proc. 0163300-67.2009.5.15.0136 RO.

Exposição a calor excessivo e raios solares

Na pesada atividade dos cortadores de cana, não se pode olvidar também do problema que envolve a exposição ao calor excessivo, para a qual o Quadro n. 1 do Anexo 3 da NR 15 estabelece limites de tolerância.

De fato, o C. TST, através da OJ n. 173 da SBDI-1, afasta o direito ao adicional de insalubridade, por ausência de previsão legal, ao trabalhador que exerça suas atividades a céu aberto, ainda que sob os nocivos efeitos dos raios solares.

Todavia, não compactuamos com tal disposição e entendemos que o que inexistente é a previsão legal para o deferimento do adicional pela exposição aos raios ultravioletas - apesar dos efeitos nocivos que causam ao ser humano. Já que, quanto ao calor, é indiscutível que, no trabalho no campo a céu aberto, de forma contínua, numa jornada normal de trabalho, o trabalhador a ele está exposto, consoante o Quadro n. 1 do Anexo 3 da NR 15 - Atividades e Operações Insalubres - do Ministério do Trabalho, em que há limites de tolerância estabelecidos, em regime de trabalho intermitente, com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviços. Consoante os limites previstos no referido Quadro 1, no caso de trabalho contínuo, sem intervalos para descanso por hora, como comumente praticado pelos trabalhadores, não deveria ocorrer exposição a temperatura muito superior a 25° C, contudo, o que se verifica, muitas vezes, é que a temperatura média da região em que se trabalha na colheita da cana é superior a referido patamar e mesmo os equipamentos de proteção fornecidos não são suficientes a amenizar a insalubridade pelo calor.

Nesse sentido, a seguinte decisão do C. TST:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO EM LAVOURA DE CANA-DE-AÇÚCAR. EXPOSIÇÃO AO CALOR. LIMITE DE TOLERÂNCIA ULTRAPASSADO. PREVISÃO NO ANEXO 3 DA NR 15 DA PORTARIA Nº 3.214/78 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Conforme se depreende do acórdão regional, o reclamante prestava serviços no corte de cana-de-açúcar e o limite de tolerância para o calor previsto pela NR 15 (Anexo 3: Limites de Tolerância para Exposição ao Calor), calculado em IBUTG (Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo), foi ultrapassado. Salientou-se também que, conforme a prova dos autos, a caracterização da atividade do reclamante como insalubre não decorreu da simples exposição aos efeitos dos raios solares, mas do excesso de calor em ambiente de elevadas temperaturas, em cultura em que sua dissipação torna-se mais difícil que em outras lavouras, e que o uso de EPIs, se de um lado pode evitar certos acidentes, lesões ou doenças, de outro lado torna a vestimenta, em seu conjunto, extremamente desconfortável, contribuindo para a retenção do calor. Não se trata, portanto, de simples exposição do

trabalhador a raios solares ou a variações climáticas, havendo previsão na Norma Regulamentadora nº 15, Anexo nº 3, da Portaria n. 3.214/78, quanto à insalubridade pelo trabalho exposto ao calor, quando ultrapassado o limite de tolerância, como ocorreu na hipótese dos autos. Assim, havendo previsão legal para o deferimento do adicional de insalubridade, não há falar em desrespeito ao artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal nem em contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1 do TST, a qual, aliás, refere-se ao Anexo 7 da mencionada norma regulamentadora, hipótese distinta da dos autos. Além disso, para se concluir que o Regional contrariou o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 173 da SBDI-1 do TST, seria necessário o revolvimento de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte. Nesse contexto, também não se cogita de divergência jurisprudencial, revelando-se inespecíficos os arestos colacionados, nos termos do item I da Súmula nº 296 do TRT. Recurso de revista não conhecido. (TST, Proc. RR 91600-16.2008.5.09.0562, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, *in* DEJT 19.8.2011).

A propósito, é oportuno mencionar a situação dos trabalhadores em usinas do município de Promissão (SP) como recentemente divulgado na mídia: “**LIMINAR IMPÕE A USINAS DE PROMISSÃO (SP) OBRIGAÇÃO DE PARAR O CORTE DE CANA SOB FORTE CALOR**”. Em síntese, o Juiz da Vara do Trabalho de Lins/SP, nos autos da Ação Civil Pública de n. 0001788-35.2011.5.15.0062, promovida pelo Ministério Público do Trabalho em Bauru/SP, concedeu liminar determinando que duas usinas de Promissão/SP adotem medidas que visem à diminuição do impacto do calor nos cortadores de cana. A liminar obriga a promoção, por parte das usinas, da aclimatação, orientação, treinamento e prevenção da sobrecarga térmica dos trabalhadores. Com a decisão, as empresas devem promover a aferição regular das temperaturas nas frentes de trabalho de corte de cana e analisar a exposição ao calor com base no IBUTG (Índice de Bulbo Úmido Termômetro de Globo), segundo disposto na Norma Regulamentadora 15. Sempre que o índice ultrapassar 25 (equivalente a 36°C), as usinas devem conceder pausas remuneradas para descanso ou promover a suspensão das atividades, em casos em que a temperatura permanecer alta²².

Ainda no trabalho realizado a céu aberto há a polêmica questão da exposição aos raios solares. Nos dias de hoje, em que tanto se fala dos perigos a que estamos expostos em face da precariedade da camada de ozônio que envolve a atmosfera de nosso planeta e que já não filtra com eficiência os raios ultravioletas (UVA, UVB e UVC) responsáveis por inúmeros efeitos danosos à nossa saúde, tais como o envelhecimento

²²BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Liminar impõe a usinas de Promissão (SP) obrigação de parar o corte de cana sob forte calor**. Disponível em : <http://www.prt15.mpt.gov.br/site/noticias.php?mat_id=11367>. Acesso em: 20 out. 2011.

precoce da pele (raios UVA), queimaduras e eritemas (raios UVB) e o, mais grave e preocupante, avanço do câncer de pele em número cada vez maior de pessoas (os três tipos de raios ultravioletas são causadores desta enfermidade), não há dúvida de que a preocupação com o trabalhador tem de ser melhor aquilatada, principalmente por parte do empregador, em face das características peculiares de trabalho a que são submetidos seus empregados, como é o caso do empregado que se ativa na colheita de cana-de-açúcar, realizando seu labor por longas horas, sob sol escaldante, sem qualquer possibilidade de escolha entre ficar ou não exposto aos malefícios que os raios solares provocam. Isso tudo porque, como já dito alhures, é direito do trabalhador, urbano ou rural, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII, art. 7º, CF/1988).

Sobre o tema, decisão do nosso Tribunal:

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RURAL. TRABALHO À CÉU ABERTO. DEVIDO. A simples exposição do trabalhador às mais variadas condições de tempo e temperatura, justifica a percepção do adicional de insalubridade, quando não observadas medidas especiais que protejam o trabalhador contra os efeitos agressivos à sua saúde, que essa situação pode provocar porque, nesse campo, da segurança e medicina do trabalho, deve-se sempre e cada vez mais avançar, em busca da efetiva proteção da saúde do trabalhador, porque isso é um mandamento constitucional, art. 7º, inciso XXII, CF/88, no sentido de que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, isso se não se pretender abrir o leque, já que o artigo 3º, III e IV, da Lei Maior, também dá sustentação ao entendimento ora esposado. (TRT 15ª Região, Proc. RO 0005100-33.2008.5.15.0156, Relator Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, 6ª Turma, 3ª Câmara, in 29.7.2011).

Perspectivas de melhora no trabalho

De tão perversa a situação dos trabalhadores no corte da cana, a Lei Estadual que fixava o ano de 2021 para o fim da queima da cana nas áreas planas e 2031 para as áreas com inclinações, por um protocolo assinado pelo Governador José Serra e Representantes da UNICA (União da Indústria da Cana-de-açúcar) acabou tendo o prazo antecipado para 2014 para áreas planas como as de Ribeirão Preto e 2017 para áreas com inclinações como as de Piracicaba.

Dentro dessa perspectiva de eliminação gradativa da queima da cana, vem a mecanização do corte nas regiões planas, havendo necessidade de mão de obra humana apenas para o corte manual nas regiões com declives e, é lógico, para as atividades intermediárias como carregamento, transporte e recepção do produto.

Essa mecanização pode aperfeiçoar a produção e diminuir os custos ainda mais, com relevo para o fato de que os custos do corte manual

são baixíssimos. Isso, sem dúvida, tornará o produto mais competitivo no mercado internacional e, sob um olhar bem otimista, possibilitará ao rurícola a conquista de mais garantias como o acesso a serviços médicos e benefícios previdenciários, o que pode contribuir para reduzir, sobretudo, as mortes advindas do excessivo desgaste físico face à penosidade do trabalho executado.

No entanto, caso remanesça essa modalidade manual do corte de cana, vemos como única solução - para minimizar os graves problemas de saúde e de mortes por exaustão dos trabalhadores no setor sulcroalcooleiro - a redução da jornada de trabalho para seis horas diárias.

As primeiras leis trabalhistas de cunho protecionista se ocuparam da limitação da jornada de trabalho, procurando fixar parâmetros razoáveis dentro do que o trabalhador poderia suportar.

O tempo havido entre o início e o término da jornada de trabalho serve como medida para mensurar não apenas o trabalho produzido, mas também para medir a capacidade de resistência do ser humano em suportar determinada jornada de trabalho, bem como para a promoção pelo empregador da devida retribuição pelo período de efetivo trabalho havido em seu proveito.

A preocupação das classes trabalhadoras em promover a limitação do tempo de trabalho acontece não apenas em face do aspecto biológico, com vistas a combater a fadiga e os males que possam advir do excesso no trabalho diário, haja vista que a saúde é um direito de todos e dever do Estado, mas, sobretudo, para garantir a redução do risco de doenças e outros agravos, mediante a utilização de políticas públicas, com relevo para o caráter social desta limitação, que objetiva promover o convívio social e com a família, além do acesso ao lazer e à religião.

A reivindicação dos trabalhadores na fixação da jornada de trabalho de 8 horas tornou-se universal, consagrando-se nos tratados internacionais, na legislação dos países civilizados e na doutrina. Essa limitação do tempo de trabalho foi consagrada pela legislação comparada destacando um tríptico aspecto: a duração de trabalho, o repouso semanal e as férias anuais.

Destaca Boris Fausto²³ que, no Brasil, o primeiro projeto de lei com vistas a limitar a jornada de trabalho foi de iniciativa dos deputados federais Figueiredo Rocha e Rogério Miranda, em 1911, fixando jornada de trabalho em 8 horas, sendo, na ocasião, taxado de anárquico, subversivo e imoral.

A Constituição de 5.10.1988 veio fixar a limitação da jornada de trabalho nos incisos XIII, XIV e XVI do art. 7º, valendo destacar a limitação do inciso XIII, de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho firmado pelo

²³FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. Rio de Janeiro: Difel, 1976. p. 223/232.

sindicato representativo da categoria profissional, com relevo para o fato que a doutrina e a jurisprudência vêm admitindo o acordo individual para compensação e prorrogação de horas de trabalho.

Ocorre que, não obstante o avanço da tecnologia e o desenvolvimento socioeconômico do setor sucroalcooleiro com vistas a conquistar o mercado internacional, quando voltamos o olhar para os trabalhadores do setor vemos que o sistema de trabalho por produção está propiciando a degradação da pessoa, comprometendo a saúde do trabalhador, que passou a viver no trabalho condições semelhantes àquelas do século XVIII, ofendendo, assim, os princípios cardeais de proteção dos direitos fundamentais do homem, consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e da nossa Constituição Federal, que protege a dignidade da pessoa humana.

Em Encontro Nacional do Setor Sucroalcooleiro, os trabalhadores reivindicaram, dentre outras melhorias, a redução da jornada dos trabalhadores rurais do corte de cana para 6 (seis) horas diárias, com a fiscalização das pausas que determina a NR 31, bem como a alteração do salário por produção para hora de trabalho.

Nesse sentido, o Presidente do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão Preto, Silvio Palvequeres, confirmou à **Folha Ribeirão**, de 3.5.2007, que a jornada ideal de trabalho seria mesmo de 6 (seis) horas, acrescentando: “Depois disso o bóia-fria não rende mais. Se baixasse, não haveria tanto problema de exaustão”²⁴.

Assim já ponderava o Papa Leão XIII, em sua Encíclica sobre a condição dos operários, a célebre **Rerum Novarum**:

A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que não se podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.²⁵

E, como bem lembrado por João XXIII na Carta Encíclica *Mater et Magistra*:

Ele (Leão XIII) ensina, logo ao princípio que, constituindo o trabalho uma expressão direta da pessoa humana, não pode, de modo algum, ser considerado à guisa de uma mercadoria qualquer. Como, na verdade, para a grande maioria dos homens ele constitui a única fonte de subsistência, por isso

²⁴BÓIA fria ganha bem, diz usineiro. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Dinheiro, B13. Disponível em: <<http://pib.socioambiental.org/pt/noticias?id=46321>>. Acesso em: 21 out. 2011.

²⁵DE SANCTIS, Frei Antonio. **Encíclicas e documentos sociais**: da *Rerum Novarum* à *Octogésima Adveniens*. São Paulo: LTr, 1972, v. I. p. 36.

mesmo, a sua remuneração não pode ficar na dependência das leis do mercado, mas deve ser fixada segundo as normas da justiça e da equidade; pois, do contrário, ainda que o contrato de trabalho fosse livremente concertado entre as partes, a justiça seria fundamentalmente lesada.

[...]

É também obrigação do Estado estar atento a que os contratos de trabalho sejam concluídos de acordo com as normas da justiça e da equidade e a que, nos locais de trabalho a dignidade humana não seja violada, nem no corpo nem na alma. Sob este aspecto, a carta de Leão XIII, traça os princípios essenciais de uma justa e verdadeira ordem social, com os quais, por sua vez, vários Estados modernos, cada qual a seu modo, informam as suas legislações e que, como observa Nosso Predecessor Pio XI, em sua Encíclica Quadragésimo Anno contribuíram decisivamente para o nascimento e o desenvolvimento de um novo rumo de direito, o chamado direito do trabalho²⁶.

Conclusão

Na trajetória de um crescente processo de modernização e desenvolvimento tecnológico, o meio ambiente de trabalho rural passou, nas últimas décadas, por profundas mudanças no padrão de produção agropecuária, as quais atingiram diretamente trabalhadores rurais e a sociedade. No entanto, essa suposta modernização não chegou aos trabalhadores, já que está faltando o efetivo cumprimento de normas legais básicas de preservação do meio ambiente do trabalho.

Com efeito, não há como se vislumbrar a realidade do trabalho sem a visualização da atividade econômica, uma vez que o trabalho humano está presente em todas as etapas do processo produtivo. Por outro lado, não há atividade econômica sem influência no meio ambiente.

E a preservação do meio ambiente geral, nele incluído o meio ambiente de trabalho, é, hoje, um imperativo de sobrevivência do ser humano. No meio rural aqui enfatizado, a questão reclama empenho: do **empregador**, que, inegavelmente, poderia investir mais em ações preventivas, conscientizando melhor os operadores para o risco potencial da atividade agrícola através de cursos de treinamento, criando condições de segurança e higiene para seus empregados, fornecendo corretamente EPIs e fiscalizando o uso; do **empregado**, que deve encarar a prevenção com mais responsabilidade, prestando mais atenção nos seus atos; das **entidades sindicais** representativas dos trabalhadores, com reivindicações de melhorias das condições de trabalho; e, também, do **governo**, que poderia contribuir oferecendo aos trabalhadores programas de qualificação para outras atividades profissionais, haja vista que a grande maioria deles acaba se ativando em serviços desgastantes, como o do corte da cana, por absoluta falta de opção.

²⁶DE SANCTIS, Frei Antonio. **Encíclicas e documentos sociais**: da *Rerum Novarum* à *Octogésima Adveniens*. São Paulo: LTr, 1972, v. I. p. 36.

Nessa seara, não podemos deixar de reconhecer e destacar o empenho, também necessário, do **Ministério Público do Trabalho** que, na nossa 15ª Região, vem realizando um brilhante trabalho; do **legislador**, que tem feito o ordenamento jurídico progredir na missão de promover a redução dos riscos à saúde e vida do trabalhador; e, igualmente, dos nossos **juízes**, que têm contribuído para a evolução da jurisprudência nos assuntos do campo.

A propósito, em relação à perversa situação dos trabalhadores que depositam suas forças na plantação canavieira, já é um alento constatar que, diante de um quadro tão preocupante, a Justiça do Trabalho, como um todo, vem julgando os processos desse setor com um olhar mais crítico seja com relação aos aspectos de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho seja com relação aos direitos trabalhistas assegurados na Constituição Federal e na legislação especial.

Com uma visão otimista e cientes de que ainda há muito o que se debater sobre o tema, esperamos, ao menos, ter trazido elementos importantes de reflexão e encerramos com uma outra - atemporal e maior reflexão - que durante este trabalho não deixou de latejar um só instante: "Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo"²⁷. (Carta Encíclica *Rerum Novarum*).

Referências

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. 11.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

BARBOSA, Maria da Graça Bonança. O trabalho por produção e a saúde do trabalhador. In: **Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural**, 13, 2007, Barretos/SP.

BÓIA fria ganha bem, diz usineiro. **Folha de São Paulo**, São Paulo, Dinheiro, B13. Disponível em: <<http://pib.socioambiental.org/pt/noticias?id=46321>>. Acesso em: 21 out. 2011.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **A maconha e crack são consumidos por boias-frias que trabalham nas lavouras**. Disponível em: <http://www.prt15.gov.br/site/clipping.php?mat_id=11975>. Acesso em: 20 out. 2011.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Liminar impõe a usinas de Promissão (SP) obrigação de parar o corte de cana sob forte calor**. Disponível em : <http://www.prt15.mpt.gov.br/site/noticias.php?mat_id=11367>. Acesso em: 20 out. 2011.

²⁷DE SANCTIS, Frei Antonio. **Encíclicas e documentos sociais**: da *Rerum Novarum* à *Octogésima Adveniens*. São Paulo: LTr, 1972, v. 1.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Carta de Brasília alinha diretrizes para prevenir acidentes de trabalho**. Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_area_noticia=ASCS&p_cod_noticia=13053>. Acesso em: 26 out. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Trabalho em condições precárias gera indenização a cortador de cana**. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=12723&p_cod_area_noticia=ASCS>. Acesso em: 19 out. 2011.

BRITO. Agnaldo. **Mortes ofuscam brilho do etanol**. Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/resenhaeletronica/MostraMateria.asp?page=&cod=36659>> Acesso em: 19 out. 2011.

CAMARGO. Beatriz. **Pesquisador prega extinção do trabalho por produção**. Disponível em : <www.reporterbrasil.com.br/exibe.php?id=1139>. Acesso em: 14 out. 2011.

CAMARGO, Marcelo Novelino. **Direito Constitucional para concursos**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CATHARINO, José Martins. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr, 1994.

DE SANCTIS, Frei Antonio. **Encíclicas e documentos sociais: da Rerum Novarum à Octogésima Adveniens**. São Paulo: LTr, 1972, v. I.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos. 1948.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **Direito do Trabalho rural: estudos em homenagem a Irany Ferrari**. São Paulo: LTr, 1998.

FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano e conflito social**. Rio de Janeiro: Difel, 1976.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2000.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Modalidades de contratação no meio rural e o consórcio de empregadores**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, 2000.

LEMES, Viviane Aparecida. **A figura jurídica do consórcio de empregadores rurais**. São Paulo: LTr, 2005.

MARANO, Vicente Pedro. **A segurança, a Medicina e o meio ambiente do trabalho nas atividades rurais da agropecuária**. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

PELEGRINO, Antenor. **Segurança e higiene do trabalho rural**. Tupã: ASL, 1988.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Direito do Trabalho rural**. São Paulo: LTr, 1991.

REZENDE, Nilza Perez de. **Obrigações trabalhistas do empregador rural: previdência social rural**. São Paulo: LTr, 1985.

ROCHA, Osiris. **Manual prático do trabalho rural**. São Paulo: Saraiva, 1990.

SAMPAIO, Aluysio. **Contrato de trabalho rural**. São Paulo: RT, 1974.

_____. **Estatuto do trabalhador rural**. São Paulo: RT, 1972.

SILVA, José Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v. 212, p. 84-94, abr./jun. 1998.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho : democracia**. São Paulo: LTr, 1996.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações**. São Paulo: Madras, 2009 .

VIANA, Márcio Túlio. **Curso de Direito do Trabalho : estudos em memória de Célio Goyatá**. São Paulo: LTr, 1993, v. I.

ZAFALON, Mauro, Cortadores de cana têm vida útil de escravo em SP. **Folha de São Paulo**. Dinheiro. Disponível em: <www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi2904200702.htm>. Acesso em 17 out. 2011.

O ACESSO EFETIVO DO TRABALHADOR RURAL À JUSTIÇA: ENFOQUES PROCESSUAIS*

José Roberto Dantas Oliva**

Introdução

O efetivo acesso à Justiça para o trabalhador rural, por vezes, esbarra no formalismo exagerado e até mesmo nas dificuldades de homens e mulheres simples do campo de compreender e serem compreendidos. O presente artigo trata, pelo ângulo processual, de questões relacionadas à competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, prestigiando entendimentos sustentados em princípios que assegurem o direito de ação sem exigir onerosos deslocamentos que inviabilizem sua propositura, além de abordar a comunicação envolvendo juiz, advogados, partes e testemunhas, que possui linguagem peculiar na zona rural.

Conquanto a Constituição Federal de 1988 tenha equiparado trabalhadores urbanos e rurais, os últimos continuam com suas relações de trabalho reguladas por lei especial: a Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, que, por sua vez, foi regulamentada pelo Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Isto se justifica pelas peculiaridades do trabalho rural. Entretanto, tanto a lei como o decreto, cuidam, exclusivamente, de direito material do trabalho.

Assim, quais seriam as “questões processuais relativas às demandas trabalhistas rurais” – tema deste ensaio – a serem abordadas, se, a rigor, ao rural, aplica-se também o processo do trabalho em geral? Uma boa maneira de enfrentar o tema é tratar do acesso à Justiça. Mas

*O artigo é resultado de adaptação de palestra proferida no XV Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, realizado nos dias 6 e 7.10.2011, na cidade de Presidente Prudente/SP.

**Juiz Titular da 1ª Vara e Diretor do Fórum Trabalhista de Presidente Prudente, atuando como convocado, atualmente, na 5ª Turma – 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região; Mestre em Direito das Relações Sociais – subárea Direito do Trabalho – pela PUC/SP; Especialista em Direito Civil e Processo Civil, Professor das Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente/SP (graduação e pós-graduação); Membro do Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região; Representante da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região na Circunscrição de Presidente Prudente/SP e membro da Academia Venceslauense de Letras.

não do acesso meramente formal, e sim do acesso efetivo, pelo ângulo de um cidadão trabalhador que muita vez nem sequer aptidão tem para reconhecer seus direitos e buscar a propositura de uma ação que os assegure.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth, na clássica obra **Acesso à Justiça**¹, fazem referência a essa aptidão. Identificam referidos autores duas finalidades básicas do sistema jurídico: a) deve ser igualmente acessível a todos; b) deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. E acrescentam que “[...] a justiça social, tal como desejada por nossas sociedades modernas, pressupõe o acesso efetivo [à justiça, é claro]”.²

O acesso à justiça, conforme referidos autores, pode “[...] ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda **garantir**, e não apenas **proclamar** os direitos de todos” (g.n.).³ E acrescentam, na mesma linha de raciocínio⁴:

O ‘acesso’ não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estudo pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica.

Há que se reconhecer, com Cappelletti e Garth⁵, que a perfeita igualdade entre as partes envolvidas em um litígio é, naturalmente, utópica. As desigualdades não poderão, de fato, ser completamente erradicadas. Objetivos utópicos, porém, devem ser perseguidos, não podendo, apenas, nessa caçada, ser ultrapassados limites como o da imparcialidade do juiz, tão cara e necessária à vida em sociedade e à preservação de um verdadeiro Estado Democrático de Direito.

Por óbvio, dada a estreiteza deste estudo e a amplidão do tema acesso à Justiça, necessário se fez a escolha de enfoques, pelo ângulo processual e pelo prisma do trabalhador rural, para se atingir o propósito de tratar, aqui, de **questões processuais relativas às demandas trabalhistas rurais**.

Assim, a análise ficará restrita a três tópicos, para reflexão: os dois primeiros envolvendo a competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar (*ratione loci*) e o último tratando da comunicação envolvendo juiz, advogados, partes e testemunhas, que, se for imperfeita, defectiva, poderá conduzir a um resultado que não se amolde ao que Kazuo

¹CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre/RS: Sérgio Antonio Fabris Ed., 1988. p. 22-23.

²*Ibid.* p. 8.

³*Ibid.* p. 12.

⁴*Ibid.* p. 13.

⁵*Ibid.* p. 15.

Watanabe denominou “ordem jurídica justa” que, em última análise, traduz o próprio “acesso à justiça”.

Competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar quando da existência de horas *in itinere*

Durante muito tempo, parte da doutrina e jurisprudência relutou em reconhecer a existência de horas *in itinere*, por entender que, expresso pelo antigo Enunciado n. 90 do C. TST, o direito não decorreria de lei, traduzindo simples resultado de construção jurisprudencial. Referido argumento, na verdade, não subsiste a partir da edição da Lei n. 10.243/2001, que acrescentou, ao art. 58 da CLT, o § 2º (também aplicável ao trabalhador rural, por não colidir com qualquer disposição contida na Lei n. 5.889/1973, conforme autorização expressa do art. 1º da própria lei mencionada), prevendo a possibilidade de computar-se, na jornada de trabalho, o tempo despendido pelo trabalhador no percurso até o local de trabalho e para o seu retorno, quando preenchidos os requisitos ali dispostos: fornecimento de condução, pelo empregador, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público.

Ora, a Súmula n. 90 do C. TST, ainda hoje vigente, de fato não é lei. Entretanto, traduzia já, ao que parece, interpretação jurisprudencial de preceito legal, qual seja aquele contido no art. 4º da CLT, segundo o qual se considera, como de serviço efetivo, o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador. Assim, a afronta ao seu enunciado configurava, por via reflexa, ofensa à própria lei. Agora, de qualquer modo, a controvérsia resta superada pelo art. 58, § 2º, da CLT, como salientado.

Aliás, no tocante às horas *in itinere*, de se destacar, desde logo, ser difícil de conceber, por exemplo, trabalhador rural que se ativa em lavouras de cana-de-açúcar, corpo e roupa enegrecidos pela fuligem da cana queimada ao final de um dia de intenso trabalho, facão na mão, tomando ônibus do transporte regular público. Assim, ainda que, em parte do trajeto haja transporte público, sua utilização pelos rurícolas seria impraticável, o que, por si, já atrai a incidência das denominadas horas *in itinere*.

Na verdade, em casos tais, a condução é fornecida para viabilizar a atividade econômica do empregador e não para oferecer comodidade ao empregado. Não se pode olvidar que a criação jurisprudencial da hora *in itinere*, é sabido, foi influenciada justamente pela situação dos trabalhadores rurais e seus longos deslocamentos até as frentes de trabalho. Os empregados são recrutados em localidades diversas, não sendo justo que, aqueles que são obrigados a permanecer longo tempo no interior dos veículos fornecidos pelo empregador, não sejam remunerados por isto.

E não são raras as vezes que o trabalhador é deslocado da cidade em que reside para localidades distantes, que pertencem a outras

jurisdições. Exemplifiquemos: o trabalhador mora em Tarabai, município que pertence à jurisdição de Presidente Prudente, e vai trabalhar em lavouras de Santo Anastácio, município que integra a jurisdição de Presidente Venceslau, todos no oeste de São Paulo.

Ora, só entre os municípios de Tarabai e Santo Anastácio, sem considerar o trecho de deslocamento na zona rural, ele viaja – segundo cálculos do DER, que prioriza a menor distância – 56 quilômetros para trabalhar. Para ajuizar a sua ação em Presidente Prudente já terá de percorrer 32 quilômetros. Mas se tiver que se deslocar até Presidente Venceslau, para propô-la na Vara que detém jurisdição sobre Santo Anastácio, seriam 78 quilômetros.

Outro exemplo: o trabalhador mora em Teodoro Sampaio, é apanhado por condução do empregador, e vai trabalhar em Sandovalina. A distância entre as sedes dos municípios é de 52 quilômetros, mas o percurso para trabalhar, em boa parte é feito por estradas rurais, não pavimentadas, para lugares até mais distantes.

Como Teodoro Sampaio possui uma Vara do Trabalho, se eventual ação for lá proposta, não haverá necessidade alguma de deslocamento. Entretanto, Sandovalina pertence a Presidente Prudente e se considerado o local da prestação de serviços, a Vara competente seria a de Presidente Prudente, sendo que, então, o trabalhador teria de viajar 113 quilômetros para propor a mesma ação.

Ora, em situação tal, exigir que o trabalhador que mora em Tarabai e foi lá apanhado pelo empregador para trabalhar em Santo Anastácio, proponha a ação em Presidente Venceslau, ou determinar que o trabalhador de Teodoro Sampaio, na mesma situação, ajuíze a ação em Presidente Prudente, distante 113 quilômetros de sua casa, é o mesmo que obstar o acesso à Justiça. Aliás, configura, respeitadas eventuais opiniões contrárias, autêntica denegação de justiça.

Em se tratando de trabalhador rural, desnecessária, na maioria das vezes, qualquer alusão às suas condições financeiras. Assim, se o trabalhador que mora em Tarabai tiver que se deslocar 78 quilômetros para propor uma ação em Presidente Venceslau, quando poderia ajuizá-la em Presidente Prudente, ou se o trabalhador que mora em Teodoro Sampaio, onde há uma Vara do Trabalho, tiver que viajar 113 quilômetros para propor ação em Presidente Prudente, intuitivo que nem se animarão a ingressar com ações para a salvaguarda de direitos que, às vezes, de tão ínfimos, nem justificariam o esforço, ou abandonarão as respectivas causas se, ajuizadas as ações nas Varas com jurisdição onde moram, forem acolhidas eventuais exceções de incompetência.

Em boa parte das vezes, notadamente quando direitos trabalhistas básicos, como verbas rescisórias, lhe forem sonegados pelo empregador, não terão sequer recursos para o deslocamento. E dificilmente encontrarão advogados dispostos a arcar com despesas de

viagens e outras, deles próprios e dos clientes, para só depois, se favoráveis os resultados das ações, recebê-las e aos seus honorários.

É preciso dizer, no entanto, que decisões assim tomadas, têm respaldo na interpretação literal da lei. O art. 651 da CLT estabelece que a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

Necessário, entretanto, para assegurar a inafastabilidade do controle jurisdicional (art. 5º, XXXV, da CF/1988), que se abandone a interpretação meramente literal e se recorra a uma visão principiológica (e, na era do pós-positivismo, os princípios ganham *status* de normas), que assegure o efetivo acesso à Justiça.

Mais ainda: quando houver o pagamento ou até mesmo simples pedido de horas *in itinere*, inarredável, mesmo pelo prisma legal, em razão do que já foi dito, a competência da Vara do Trabalho que tem jurisdição sobre os locais em que o trabalhador mora, pois lá ele é recolhido pelo empregador. A partir do momento em que entra no ônibus, aliás, na linha do que aqui está se defendendo, encontra-se à disposição do empregador, integrando o tempo despendido no percurso, ainda que parcialmente, a sua jornada de trabalho.

Por consequência, em situações tais, não parece razoável que o trabalhador seja compelido, a partir de interpretação dogmática e literal, a ajuizar ação em Vara do Trabalho sediada longe da localidade em que mora e de onde era transportado pelo empregador para o trabalho, pois seu desestímulo em buscar judicialmente a satisfação de direitos que lhe foram sonogados servirá de estímulo ao empregador para contratar outros em idêntica situação, sabedor, de antemão, que as dificuldades de acesso à Justiça, na hipótese, ser-lhe-ão vantajosas.

Estaremos diante de direitos proclamados, mas não garantidos pelo Estado, gerando descrédito na própria Justiça.

Competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, quando o trabalhador aliciado retorna à origem

Em pleno século XXI, convivemos ainda hoje – não só, mas especialmente – na zona rural, com trabalhadores submetidos a condições análogas às de escravos. Se algo de positivo pode ser extraído de situação como esta, que fere de morte a dignidade da pessoa humana, é o combate que vem sendo travado no Brasil contra tal situação, a partir do reconhecimento oficial de que ela existe.

O Código Penal tipifica, no art. 149, o crime:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer

restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

A Lei n. 7.998/1990, de seu turno, no art. 2º- C que foi acrescentado pela Lei n. 10.608/2002, assegura àqueles que, submetidos a trabalhos forçados ou reduzidos à condições análogas às de escravos forem resgatados três parcelas do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, além de encaminhamento, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho.

Mecanismos extrajudiciais e judiciais de combate à escravidão contemporânea têm sido postos em prática, com a intensificação da fiscalização e até a criação de uma **lista suja** (um cadastro de escravocratas), sendo de se destacar a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, do Ministério Público do Trabalho, da Polícia Federal e da Justiça do Trabalho no enfrentamento.

O Código Penal, no art. 203, ainda tipifica como crime a frustração de direito trabalhista assegurado por lei:

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; [é a servidão por dívida, também cognominada *truck system* ou sistema de barracão, vedado pelo artigo 462, § 2º, da CLT]

II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

E, por fim, o art. 207 do CP trata do aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional:

Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional:

Pena - detenção de um a três anos, e multa.

§ 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.

§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental.

O aliciamento de trabalhadores resulta em consequências funestas para aquele que foi iludido por falsas promessas e também para os seus familiares, que, por vezes, perdem o próprio arrimo.

Ora, todo ser humano em idade produtiva almeja e merece um trabalho decente, que lhe confira dignidade e condições de sustento próprio e de sua família. Por isto, aliás, aderiu o Brasil à agenda de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Em condições como as narradas, não se cogita, por óbvio, de trabalho decente, mas degradante.

O problema é que, quando o trabalhador rural vitimado consegue retornar à origem, sem ter recebido corretamente seus direitos, ainda pode se deparar com a dificuldade de acesso à Justiça.

Na região de Presidente Prudente, por exemplo, houve caso em que foi necessária a penhora de determinada destilaria e a destituição dos sócios de sua administração, com nomeação de administrador judicial.

Na ocasião, constatou-se que a empresa não era apenas uma usina de álcool e/ou açúcar, mas também de problemas diversos. Ela, que no passado se valeu até mesmo da exploração de mão de obra indígena, mantinha trabalhadores recrutados no Estado de Pernambuco, submetidos a condições indignas a qualquer ser humano, conforme atestaram o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério Público do Trabalho.

Numa operação de quase resgate, 70 deles tiveram seus direitos rescisórios quitados pelo administrador judicial nomeado e 64 que o desejaram foram reconduzidos de volta à origem, por ordem judicial, em dois ônibus fretados para este fim.

Os direitos imediatamente visíveis foram quitados, inclusive o FGTS que não era depositado. Mas pode-se imaginar que nesta e em outras situações semelhantes ou até piores, ao chegarem à origem e depois de consumido o parco acerto rescisório, deem-se conta referidos trabalhadores, de que tiveram outros direitos tolhidos, como horas extraordinárias não satisfeitas, por exemplo.

Ora, imaginar que quem não tinha sequer condições de retornar à terra de procedência, agora terá a de buscar a satisfação de direitos em Vara do Trabalho que tenha jurisdição no local em que prestou serviços seria ingenuidade. Em condição que se vislumbra até

mesmo a ocorrência de crimes, como os descritos, acolher exceção de incompetência caso proposta a ação na localidade em que ocorreu o recrutamento, seria obstar o acesso à Justiça.

Assim, também nesta situação, haverá de conferir-se interpretação teleológica ao art. 651 da CLT, com ampliação do sentido do § 3º do mesmo artigo, para reconhecer a competência da Vara do Trabalho do local em que houve o recrutamento, e para onde, depois de muito sofrer, retornou o trabalhador rural.⁶

Verdade que, para muitos doutrinadores, o § 3º do art. 651 da CLT, ao assegurar a opção de o empregado promover a ação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços, caracteriza exceção que não invalida o *caput*, aplicando-se apenas a situações de “[...] atividades em locais incertos, eventuais ou transitórios, como os circenses, feiras regionais etc.”⁷

Entretanto, só com interpretação desapegada da literalidade se assegurará acesso efetivo à Justiça. Ao empregador, que diretamente ou por meio de prepostos aliciou os trabalhadores, incumbirá deslocar-se para lá para defender-se, caso queira.

Dificuldades de expressão e/ou comunicação podem resultar em julgamento injusto ou denegação de justiça

O acesso à Justiça pressupõe, também, comunicação perfeita. Da obra **Ensaio sobre a Eloquência Judiciária**, de Maurice Garçon⁸, se extraem lições importantíssimas, como a de que “a única eloquência legítima é aquela que tende a levar o ouvinte ao conhecimento da Verdade, do Bem e da Justiça”.⁹

Pelo prisma do tema em debate, contesta o autor a conclusão de Eurípedes, poeta trágico ateniense, de que “as pessoas sem instrução são mais persuasivas do que as instruídas”, uma vez que “o homem inculto, livre das regras da escola, que só serviriam para o estorvar, vai mais direto ao fim, ganhando em clareza convincente o que perde em habilidosa elegância”.

Não é verdade – assevera Garçon, com absoluta propriedade – “que um homem inculto saiba exprimir claramente o seu pensamento”.¹⁰

⁶Segundo a Desembargadora Eneida Melo Correia de Araújo, do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que também proferiu palestra no XV Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho Rural, tem prevalecido, em Pernambuco, o entendimento de que a competência para dirimir o litígio é da Vara do Trabalho com jurisdição sobre o local de residência do trabalhador aliciado, quando este para lá já retornou (Informação verbal).

⁷CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 652. No mesmo sentido: MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 710-712.

⁸GARÇON, Maurice. **Ensaio sobre a eloquência judiciária**. Trad., intr. e not. de CARLETTI, Amilcare. Campinas/SP: Servanda, 2002.

⁹*Ibid.* p. 24.

¹⁰*Ibid.* p. 33.

Não é possível dissentir, e é o caso mesmo de dar a conclusão de Garçon como verdade sabida: o homem inculto tem, efetivamente, maior dificuldade de comunicação e expressão e, conseqüentemente, de persuasão.

Se isto é fato, e se não é possível resolver senão de forma gradual e lenta, com políticas educacionais sérias, o problema do despreparo intelecto-educacional, soluções devem ser encontradas para minimizar as deficiências de comunicação. E isto não se dá apenas no terreno do Direito.

Breve incursão nos manuais de redação e estilo de dois grandes jornais paulistas (O Estado de S. Paulo e Folha de S. Paulo) permite rememorar preciosas lições do jornalismo. O jornalista deve ser claro, preciso, direto, objetivo e conciso.¹¹ A simplicidade deve pautar seu texto.

Deve também ser didático, partindo do pressuposto de que o leitor não está familiarizado com o assunto, principalmente se envolver questões técnicas: “Tudo deve ser explicado, esclarecido e detalhado, de forma concisa, exata, simples”.¹²

Vejam que tais exigências são feitas para profissionais cujo trabalho destina-se a informar – e formar, é preciso dizer – leitores de dois dos maiores jornais do País, ou seja, é dirigido a um público seletivo. Afinal, uma minoria privilegiada lê jornais.

Ora, se isto vale para a redação de grandes jornais, o que dizer de uma sala de audiências, onde pessoas humildes, muitas das quais nunca estiveram num fórum, veem-se na contingência de atuar como partes ou testemunhas? Dificuldades que seriam naturais são certamente realçadas pelo nervosismo.

É preciso lembrar que, com raras exceções, partes e testemunhas não detêm conhecimentos jurídicos. Não dominam, pois, termos técnicos. Pior: em se tratando de trabalho rural, não é infrequente, mas comum, deparar-se o juiz com pessoas – empregados ou empregadores – modestas, que não têm nem mesmo o mínimo que seria exigível de familiaridade com o vernáculo. As dificuldades de expressão e de compreensão são notórias.

Em situações tais, perguntar sobre o estado civil de alguém para obter a qualificação, pode redundar em esforço inútil. Por outro lado, indagar – durante a instrução de uma contradita, por exemplo – se o inquirido é amigo íntimo da parte, pode soar como insinuação de envolvimento afetivo, ofensa até.

E não há, ao contrário do que possa parecer, grande exagero na exemplificação. É recomendável e prudente, pois, que se opte por linguagem mais acessível. Assim, em vez de estado civil, pode-se questionar sobre ser o depoente casado, solteiro, etc.

No lugar de amigo íntimo, conveniente que se realize investigação ampla, sobre com que frequência saem juntos testemunha e

¹¹MARTINS, Eduardo (org.). **Manual de redação e estilo O Estado de S. Paulo**. São Paulo: Moderna, 1990. p. 16.

¹²FOLHA de S. Paulo. **Manual geral da redação**. 2. ed. São Paulo: Publifolha, 1987. p. 30.

parte, se vão a lugares comuns, se são grandes amigos, enfim, deve buscar o inquiridor elementos que indiquem se há grau de intimidade tal que possa comprometer a fidelidade do depoimento, tornando a testemunha suspeita.

De se ressaltar também que o trabalhador rural tem dialeto próprio, com vocábulos que não são de domínio geral. Assim, se alguém que trabalha na lavoura de cana-de-açúcar disser que foi designado para **catar bitucas**, é preciso entender que o serviço é de recolhimento de pedaços de cana, nenhuma relação tendo, por exemplo, com pontas de cigarros.

A palavra **podão**, pouco utilizada, designa uma espécie de foice muito afiada, destinada ao corte da cana. **Gato** é o intermediador de mão de obra, também conhecido por empreiteiro. **Romeu e Julieta** é um **caminhão com duas partes**. E **penetrador**, longe de ter qualquer conotação não ligada ao trabalho, é simplesmente **quem joga piche com mangueira**.¹³

E inúmeras outras expressões fazem parte do dia a dia do trabalhador rural, que precisa compreender e ser compreendido. A questão é tão relevante que, em 1992, o hoje Desembargador Gerson Lacerda Pistori, já citado, publicou o artigo intitulado **Aspectos da Linguagem Rural do Trabalho**¹⁴, que traz precioso glossário do campo, utilizado já na citação de algumas expressões.

Na área do Direito, problemas de comunicação são graves. Podem representar a fortuna ou o infortúnio de alguém. O art. 819 da CLT assegura que o depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete, o mesmo ocorrendo quando se tratar de surdo-mudo ou de mudo que não saiba escrever. Disposição semelhante traz o Código de Processo Civil nos incisos II e III do art. 151.

A finalidade do intérprete, no caso, “é fazer com que o juiz compreenda o sentido da comunicação das partes ou testemunhas”.¹⁵ Mas não é desta dificuldade de comunicação e/ou expressão, facilmente detectável e para a qual a lei já tratou de disciplinar procedimento, que estamos aqui tratando.

O que se discute é aquela dificuldade oculta, que só a sensibilidade do juiz, às vezes, torna possível identificar.

Ora, se o leitor de um jornal deve ter facilitada a leitura pela simplificação do texto e se é legítimo exigir o paciente, do médico, explicação acessível sobre o mal de que padece e quanto ao tratamento a lhe ser prescrito, no que diz respeito a partes e testemunhas, têm elas o **direito** de compreender o que se passa e de se fazer entender. O que se espera de decisões judiciais é que tenham o mais alto grau de acerto,

¹³PISTORI, Gerson Lacerda. **Aspectos da Linguagem Rural do Trabalho**. Suplemento Trabalhista 82/92. São Paulo, p. 525-526. 1992

¹⁴*Ibid* p. 525-526.

¹⁵NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante** em vigor. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

equanimidade e justiça possível. E golpeado restaria tal objetivo se a cognição, mesmo exauriente, se baseasse em comunicação defectiva.

Nós mesmos, profissionais do Direito, por vezes nos deparamos com dificuldades de compreensão da linguagem técnico-jurídica. O abuso do latim e a utilização de formas empoladas ou rebuscadas geram dúvidas. Mais atende os desígnios de Justiça o juiz que prefere a clareza ao exagerado desejo de demonstrar erudição.

Por outro lado, apesar da recomendação contida no art. 840 da CLT de que a petição contenha uma “breve exposição dos fatos”, há também aquele advogado que extrapola na tentativa de convencimento do juiz sobre o acerto de sua tese.

O denominado *juridiquês* deve ser evitado.

Por fim, quer nos parecer que o juiz, especialmente o do trabalho, sem prescindir do rigor técnico ao proferir suas decisões, tal qual o jornalista em relação ao leitor e o médico quando trata com seu paciente, deve também ser claro, objetivo, conciso.

Tem o dever de assegurar às partes e testemunhas o direito de se expressarem, de serem compreendidas e também de compreenderem inteiramente o que se passa no processo.

Se delas não é possível exigir cultura, muito menos afinidade com termos jurídicos, do magistrado há que se cobrar preparo e sensibilidade que lhe permitam, quando a situação assim o exigir, descer ao linguajar singelo, caboclo até.

De qualquer modo, em assim agindo o juiz, não deslustrará sua atuação. Ao contrário: nobilitará a si próprio, ao conferir merecida dignidade aos mais humildes. Nada mais fará, na verdade, do que cumprir a obrigação de assegurar às partes igualdade de tratamento. É igualdade substancial, no sentido aristotélico, ou seja, tratando igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de sua desigualdade.

Estará o juiz, enfim, garantindo efetivo acesso à Justiça e cumprindo postulados constitucionais, traduzindo sua conduta, em última análise, respeito a princípios indispensáveis, como o do devido processo legal (*due process of law*).

Conclusão

Desta forma, pelos três ângulos analisados, garantir-se-á efetivo acesso à Justiça ao trabalhador rural quando, lembrando-se sempre que o processo é instrumento de materialização do direito, não se esgotando em si, o juiz, sem prestigiar exageradamente a forma, desvinculando-se mesmo de amarras dogmáticas, valer-se de interpretação teleológica, fundada na força normativa dos princípios – notadamente os constitucionais –, que lhe permita, por exemplo, evitar que aquele que já foi explorado, se veja tolhido do sagrado direito de recorrer ao Poder Judiciário para obter o que a legislação proclama.

Importante, portanto, um olhar para os dois enfoques relacionados à competência em razão do lugar aqui tratados.

Além disto, o trabalhador rural deve ter assegurado o sagrado direito de compreender e ser compreendido.

Estes são apenas alguns exemplos de como propiciar ao sofrido homem do campo pelo menos condições efetivas de tornar reais os direitos que, como já salientado, às vezes nem aptidão tem para reconhecer sem o auxílio de profissionais. Outros poderiam ser mencionados, como assistência jurídica gratuita, mas às hipóteses versadas cinge-se o estudo, esperando que contribua para um debate saudável, que resulte em mais distribuição efetiva de justiça.

Referências:

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre/RS: Sérgio Antonio Fabris Ed., 1988.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FOLHA de S. Paulo. **Manual geral da redação**. 2. ed. São Paulo: Publifolha, 1987.

GARÇON, Maurice. **Ensaio sobre a eloquência judiciária**. Trad., intr. e not. de CARLETTI, Amilcare. Campinas/SP: Servanda, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil comentado e legislação processual civil extravagante em vigor**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

MARTINS, Eduardo (org.). **Manual de redação e estilo O Estado de S. Paulo**. São Paulo: Moderna, 1990.

PISTORI, Gerson Lacerda. Aspectos da linguagem rural do trabalho. **Suplemento Trabalhista**. Ltr, 82/92, São Paulo, p. 525-526, 1992.

WATANABE, Kazuo. **Da cognição no processo civil**. 2. ed. Campinas: Bookseller, 2001.

ARTIGOS



DOCTRINA NACIONAL

PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

PROTECTION AGAINST ARBITRARY DISMISSAL OR WITHOUT JUST CAUSE

Renato Rua de Almeida*

Resumo: A relação de emprego está protegida no texto constitucional brasileiro contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Esta proteção está prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, como direito fundamental. Pretende-se examinar, numa primeira parte, qual o sentido e o alcance da classificação da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como direito fundamental, e, numa segunda parte, quais as consequências jurídicas previstas no nosso ordenamento jurídico para as hipóteses de violação desse direito fundamental, isto é, nos casos em que a despedida seja arbitrária ou sem justa causa.

Palavras-chave: Relação de emprego. Demissão imotivada. Direitos fundamentais.

Abstract: The employment relationship is protected in Brazilian Constitutional text against arbitrary dismissal or without cause. This protection is set forth in art. 7, paragraph I of the 1988 Brazilian Federal Constitution, as a fundamental right. Intends to examine, in the first part, with is the meaning and scope of the classification of employment protection against arbitrary dismissal or without just cause as a fundamental right, and in a second part, what are the legal consequences set out in our legal system to the cases of violation of fundamental rights, where the dismissal is arbitrary or without cause.

Keywords: Employment relationship. Dismissal without cause. Fundamental rights.

1 A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como direito fundamental no texto constitucional brasileiro

A Constituição brasileira de 1988 consagrou os direitos humanos como direitos fundamentais, como o fizeram anteriormente

*Advogado trabalhista. Doutor em Direito pela Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne). Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito - PUC/SP. Membro da ANDT e do IBDSCJ.

a Constituição alemã de 1949, a Constituição portuguesa de 1976 e a Constituição espanhola de 1978.

A consagração dos direitos humanos como direitos fundamentais, tanto os assim chamados de primeira geração ou dimensão – os direitos da cidadania previstos pelo art. 5º da CF de 1988 –, quanto os de segunda geração ou dimensão – os direitos sociais previstos pelos arts. 6º a 11 da CF de 1988 –, implica dizer que essa posituação constitucional dos direitos humanos como direitos fundamentais exige aplicação imediata e vincula as entidades públicas e privadas, isto é, garante a eficácia técnica e social desses direitos perante o Estado e perante as relações privadas.

Essa é a interpretação conforme o art. 5º, § 1º, da CF de 1988, ao dispor que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”.¹

A propósito, o art. 18, I, da Constituição da República Portuguesa, é mais claro que o texto constitucional brasileiro na afirmação da efetividade dos direitos fundamentais perante o Estado e perante as relações privadas, ao dispor que “os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas”.

No entanto, o sentido e o alcance da aplicação imediata

dos direitos fundamentais e da vinculação das entidades públicas e privadas, tanto no texto constitucional brasileiro quanto no português, são os mesmos, diante da perspectiva da efetividade dos direitos fundamentais numa visão pós-positivista do direito, em que os princípios constitucionais são normas jurídicas, assim como o são as regras jurídicas.²

Portanto, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa é, no texto constitucional, um direito fundamental social que exige aplicação imediata e vincula as entidades públicas e privadas.³

Trata-se de direito fundamental social que adquiriu autonomia, como espécie, em relação ao Direito ao Trabalho, como gênero, na interpretação sistemática dos arts. 6º e 7º, inciso I, ambos da CF de 1988.

Aliás, essa distinção entre gênero e espécie de direito fundamental social é feita, também com maior clareza, pela Constituição da República Portuguesa de 1976, no cotejo da leitura dos arts. 53, que consagra a estabilidade no emprego, e 58, ao assegurar o direito ao trabalho, incumbindo ao Estado a execução de políticas de pleno emprego.⁴

Na verdade, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa

¹SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

²ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008 e DWORKIN, Ronald. **Levando o direito a sério**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2002.

³ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *In*: _____, **Direitos fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p.143-149.

⁴CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Lisboa: Almedina, 1985.

causa vincula negativamente o empregador, na busca da eficácia horizontal dessa espécie de direito fundamental social, ao passo que o direito ao emprego vincula positivamente as entidades estatais na promoção de políticas públicas de pleno emprego, tendo em vista a eficácia vertical desse gênero de direito fundamental social.

Essa distinção entre o direito ao trabalho, como gênero, e a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como espécie autônoma de direito fundamental social, é importante para a efetividade dos conceitos da aplicação imediata e da vinculação das entidades públicas e privadas.

Por fim, é preciso dizer que a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária refere-se à hipótese da despedida coletiva (conhecida no Brasil também como despedida em massa), que seria justificada quando houver uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, ao passo que a proteção contra a despedida sem justa causa refere-se à hipótese da despedida individual, que seria justificada quando o empregado praticar falta disciplinar ou contratual.⁵

2 As consequências jurídicas previstas pelo ordenamento jurídico nas hipóteses da despedida arbitrária ou sem justa causa

A proteção da relação de emprego contra a despedida

arbitrária ou sem justa causa catalogada no texto constitucional brasileiro como direito fundamental implica dizer que conceitualmente o empregador não mais possui o direito potestativo de despedir.

O exercício do direito do empregador de despedir só ocorrerá quando a despedida coletiva não for arbitrária ou quando a despedida individual for em decorrência do cometimento pelo empregado de falta disciplinar ou contratual.

Daí concluir-se que tanto as despedidas coletivas quanto as individuais só teriam validade se justificadas.

Não havendo justificativa para as despedidas coletivas e individuais, isto é, ocorrendo a despedida arbitrária ou sem justa causa, o ato unilateral do empregador é ilícito.

Na despedida individual sem justa causa a ilicitude está estipulada pelo art. 186 do CC, em decorrência do direito fundamental previsto pelo art. 7º, inciso I, da CF de 1988, ao garantir, como visto, aos trabalhadores que a relação de emprego é protegida contra a despedida sem justa causa.

A ilicitude da despedida individual sem justa causa acarreta dano ao empregado pela perda do emprego.

Conseqüentemente, o art. 7º, inciso I, da CF de 1988, prevê indenização compensatória decorrente da ilicitude do ato unilateral do empregador que ensejou a despedida sem justa causa e provocou dano ao empregado.

⁵ALMEIDA, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa: estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n. 3, p. 336-345, mar. 2007.

Daí concluir-se que esse princípio normativo constitucional autoriza dizer que a ilicitude da despedida sem justa causa, causadora do dano do desemprego, encontra também fundamento no art. 186 do CC, pelo que deverá ser reparada, nos termos do art. 927 do mesmo diploma comum.

A indenização compensatória, nos termos dos arts. 7º, inciso I, da CF de 1988, 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF de 1988, e 18, § 1º, da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, corresponde ao pagamento de quarenta por cento do montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do empregado, até que lei complementar venha a regulamentar o valor dessa indenização compensatória.

No entanto, a despedida individual sem justa causa poderá também ser revestida de outra ilicitude, aquela por abuso de direito, tal qual prevista pelo art. 187 do CC, isto é, quando a despedida violar a boa-fé objetiva, já que, na conformidade dos arts. 422 e 472 do CC, compete às partes, no caso ao empregador, guardar os princípios da boa-fé objetiva, tanto na conclusão e na execução do contrato, quanto na extinção.

A despedida abusiva ocorre nas hipóteses da violação pelo empregador da boa-fé objetiva substanciada, por exemplo, na figura do *venire contra factum proprium*, encontrada, quase sempre, na prática do assédio moral.

Portanto, ocorrendo a despedida abusiva, além da indenização compensatória prevista pela despedida sem justa causa, o empregador arcará com outra indenização a ser arbitrada em função do abuso de direito cometido, nos termos dos arts. 927 e 944, ambos do CC.⁶

Ainda em relação à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, poderá ocorrer abuso de direito do empregador, nos termos dos arts. 187 e 422 do CC, quando, na hipótese de alegação de justa causa, não for assegurado ao empregado, antes da consumação da despedida, o direito à informação do motivo alegado, bem como o direito ao contraditório e à ampla defesa, uma vez que o trabalhador goza do direito da cidadania da presunção de inocência (art. 5º, inciso LVII, da CF de 1988), mesmo na relação de emprego.

Aliás, assim como o direito à presunção de inocência, são também direitos fundamentais do trabalhador-cidadão, isto é, são direitos fundamentais do cidadão-trabalhador na relação de emprego o direito à informação (art. 5º, inciso XIV, da CF de 1988) e o direito ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, inciso LV, da CF de 1988) (direitos inespecíficos dos trabalhadores na relação de emprego conforme a expressão “cidadão-trabalhador que os exerce enquanto trabalhador-cidadão” desenvolvida por Palomeque Lopes)⁷,

⁶MENEZES, Cláudio Armando Couce *et al.* Direitos fundamentais e poderes do empregador: o poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 8, p. 963-972, ago. 2009.

⁷MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra Ed., 2004.

que vinculam as entidades públicas e privadas.

Portanto, a despedida sob a alegação de justa causa, se não precedida do direito do empregado à informação do motivo alegado, bem como do direito ao contraditório e à ampla defesa, em razão do direito à presunção de inocência de que também goza o trabalhador enquanto empregado, implicará a caracterização de despedida abusiva, a ser reparada por indenização a ser arbitrada.

No tocante à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida arbitrária, que, como visto, refere-se à despedida coletiva, implica dizer que ela só será admitida, sob pena de ilicitude por abuso de direito, prevista pelos arts. 187 e 422, ambos do CC, quando precedida do cumprimento pelo empregador dos deveres anexos da boa-fé objetiva.

Esses deveres anexos da boa-fé objetiva na despedida coletiva compreendem o dever de informação ao conjunto dos trabalhadores e seus representantes (eleitos na empresa ou, na sua falta, sindicais) da causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, a justificar a despedida coletiva (o direito à informação é direito fundamental do conjunto dos trabalhadores, conforme o art. 5º, inciso XIV, da CF de 1988), bem como o dever da tentativa da negociação coletiva (é direito fundamental dos trabalhadores participarem da negociação coletiva, conforme o art. 7º, inciso XXVI, da CF de 1988 e

Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil), visando à substituição da extinção do contrato por mecanismos encontrados no ordenamento jurídico brasileiro, como, por exemplo, a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos trabalhadores em programa ou curso de qualificação profissional, com recebimento do empregador de ajuda compensatória mensal de recursos provenientes do FAT, nos termos dos arts. 476-A e seguintes da CLT, e, também, os institutos das férias coletivas, do trabalho a tempo parcial, da redução da jornada e do salário, sendo, esta última hipótese, a teor do art. 7º, inciso VI, da CF de 1988 e Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965.⁸

Vê-se, portanto, que a efetividade da aplicação imediata do direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e da vinculação das entidades públicas e privadas passa pela aplicação dos institutos das cláusulas gerais (boa-fé objetiva e função social do contrato) existentes no Direito Civil constitucionalizado brasileiro (CC de 2002 e seus arts. 187, 421 e 422), em razão da força irradiante e da dimensão objetiva dos direitos fundamentais.⁹

3 Conclusão

A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa positivada no texto constitucional brasileiro como direito fundamental enseja

⁸ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391-393, abr. 2009 e PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 5, p. 529-541, maio 2010.

⁹ALMEIDA, *idem*.

aplicação imediata e a vinculação das entidades públicas e privadas.

A violação desse direito fundamental social dos trabalhadores implica a prática da ilicitude pelo empregador, tanto na despedida coletiva quanto na despedida individual, resultando-lhe a obrigação de indenizar como reparação pelo dano do desemprego causado aos trabalhadores. Essa indenização corresponde ao pagamento de quarenta por cento do montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do empregado.

Portanto, as despedidas coletivas e individuais só serão admitidas se justificadas, já que o direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa extinguiu o direito potestativo do empregador de despedir.

Ademais, o princípio constitucional da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como direito fundamental dos trabalhadores, tem força normativa irradiante e sua dimensão objetiva impregna o Direito Civil dos valores constitucionais, que, por meio das cláusulas gerais da boa-fé objetiva e da função social do contrato, fulmina de abusividade tanto as despedidas coletivas quanto as individuais, estas, estas em situações especiais acima examinadas, quando não precedidas dos deveres anexos da boa-fé objetiva, e garante aos trabalhadores a indenização reparadora a ser arbitrada de acordo com a extensão do dano causado.

4 Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. In **Direitos fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2010.

ALMEIDA, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa : estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. **Revista LTr**. São Paulo, v. 71, n. 3, p. 336-345, mar. 2007.

ALMEIDA, Renato Rua de. Subexiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? **Revista LTr**. São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391-393, abr. 2009.

CAUPERS, João. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a Constituição**. Lisboa: Almedina, 1985.

DWORKIN, Ronald. **Levando o direito a sério**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 2002.

MENEZES, Cláudio Armando Couce et al. Direitos fundamentais e poderes do empregador : o poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 8, p. 963-972, ago. 2009.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. **Revista LTr**. São Paulo, v. 74, n. 5, p. 529-541, maio 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang, **A eficácia dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

A LINGUAGEM E O MÉTODO NA CIÊNCIA DO DIREITO E SUAS INFLEXÕES NA INTERPRETAÇÃO DO NEGÓCIO JURÍDICO

THE LANGUAGE AND THE METHOD IN THE SCIENCE OF LAW AND ITS INFLECTIONS IN THE INTERPRETATION OF LEGAL BUSINESS

Jean Soldi Esteves*

Resumo: O texto justifica inicialmente a importância metodológica da teoria comunicacional do Direito e sua aplicação na interpretação do negócio jurídico. Explora também algumas definições de conceitos da teoria comunicacional do Direito e do negócio jurídico delimitando e posicionando o tema no campo da Teoria Geral Do Direito. É também apresentado o modelo do construtivismo lógico-semântico e a denominada figura do giro linguístico e toda relevância dos mesmos na Ciência do Direito. Há uma abordagem conceitual da norma jurídica sobre a perspectiva da teoria comunicacional e a demonstração da relevância da linguagem das provas para efetuar a transposição de um evento social para a caracterização de um fato jurídico. Por fim, exploram-se também os aspectos concernentes às lacunas e antinomias do sistema normativo e toda a relevância do assunto na interpretação do negócio jurídico, com breves incursões analíticas em alguns ramos do Direito, como o Direito do Trabalho e o Direito Civil. Em resumo, o texto tem por escopo proporcionar uma reflexão sobre a teoria comunicacional do direito, especificamente sobre a questão da linguagem, da semiótica e sua incidência e aplicação sobre o negócio jurídico, demonstrando a evolução recente nos estudos da Teoria Geral do Direito.

Palavras-chave: Linguagem jurídica. Negócio jurídico. Norma jurídica.

Abstract: The text initially justifies the methodological importance of the communication theory of law and its application in the interpretation of legal business. Also explores some definitions of concepts of communication theory of law and legal business defining and positioning the subject in the field of general theory of law. It also presents the model of logical-semantic constructivism and the figure called linguistic turn and all their importance in the science of law. There is a conceptual approach of the rule of law over the perspective of communication theory and demonstration of the relevance of the language of evidences to effect the implementation of a social event for the characterization of a legal fact. Finally, we explore also the aspects concerning the gaps and paradoxes of the regulatory system and the whole

*Mestre e Doutorando em Direito pela PUCSP. Professor Assistente do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté. Advogado em São Paulo e no Vale do Paraíba.

relevance of this issue in the interpretation of legal business with brief analytic forays in some areas of law such as labor law and civil law. In summary, the text has got the is scope to provide a reflection on the communication theory of law, specifically on the question of language, semiotics and its impact and implementation on the legal business, demonstrating recent developments in studies of the general theory of law.

Keywords: Legal language. Legal business. Rule of Law.

1 Introdução

É sempre importante identificar que a abordagem filosófica se justifica pela intenção de acentuar um pensamento crítico circundando um problema jurídico que tem notório efeito prático sobre a vida em sociedade, especialmente nas atuais circunstâncias econômicas e negociais que se encontra o mundo.

A rigor, a Filosofia e a Teoria Geral do Direito possibilitam estabelecer premissas metodológicas eficazes e seguras para estruturação e localização de um tema no âmbito do sistema de Direito Positivo, na medida em que a visão filosófica permite identificar um juízo crítico e estabelecer uma relação entre a suposta oposição existente entre o Direito positivado e o Direito ideal. Cientificamente não é permitido afastar uma formulação crítica permanente do Direito Positivo vigente ante a realidade do mundo, especialmente, para se permitir avanços na avaliação do tema e estabelecer a cientificidade do mesmo.¹

Por exemplo, é possível afirmar que a autonomia privada decorre da plena liberdade de expressão, pensamento, manifestação e exteriorização que o ser humano

tem de suas ideias e anseios e isso gera consequências relevantes para a vida em sociedade que podem se materializar na aquisição e cumprimento de obrigações por meio do Direito positivado, pois, do contrário, quando isso não ocorre, depara-se com uma patologia social que deve ser harmonizada por meio da regulação, incidência e aplicação normativa, ante a ocorrência da subsunção ou integração dos fatos às normas existentes. Não é demais salientar a afirmação de Norberto Bobbio² ao identificar o Direito como uma regra de conduta, sob o ponto de vista normativo e dizer que: *l'esperienza giuridica è un'esperienza normativa*.

2 Delimitação do tema no plano da Teoria Geral do Direito

Destaca-se, sob o ângulo de uma abordagem filosófica e, também, à luz da Teoria Geral do Direito a busca incessante do ser humano por bens materiais e imateriais e até mesmo pela própria subsistência e conservação originada na concepção de liberdade e igualdade jurídica, bem como na constatação do fenômeno da autonomia privada, como essência do negócio jurídico e, também, a necessidade de proce-

¹COMPARATTO, Fábio Konder. **O que é a Filosofia do Direito?** Barueri: Manole, 2004, p. 4.

²BOBBIO, Norberto. *Teoria generale del diritto*. Torino: G. Giappichelli Editore, 1993, p. 03.

der a uma análise sistemática do ordenamento ou sistema jurídico, não deixando de observar que a moderna visão do Direito implica em uma visão de finalidade prática, por possuir a Ciência do Direito um escopo prático na vida das pessoas, visto que a dialética existente entre os fatos e as normas requer essa abordagem, especialmente, porque o fenômeno jurídico não está alheio aos contextos que indicam a interdisciplinaridade, a intertextualidade e a intratextualidade do ordenamento ou do sistema jurídico, sobretudo do negócio jurídico e sua dinâmica na vida das pessoas.

Pietro Perlingieri³ sustenta a existência da interdisciplinaridade, inclusive na dicotomia entre o Direito Público e o Direito Privado e não só na correlação do Direito com outras ciências, o que é muito relevante para o tema em análise. Miguel Reale⁴ aponta essa inserção entre as ciências com base no chamado **materialismo histórico**, onde o Direito se apresenta como uma superestrutura, ideológica, que é condicionada pela infraestrutura econômica, à luz da concepção Marxista. Reconhece-se que há uma interação dialética entre o econômico e o jurídico e isso é absoluto no contexto de análise sistemática dos fenômenos jurídicos, sobretudo do negócio jurídico como uma das molas propulsoras da economia.

Assim, baseando-se nas concepções obtidas perante as ideias apresentadas e defendidas por Paulo

de Barros Carvalho, demonstradas especialmente por Tácio Lacerda Gama e Aurora Tomazini de Carvalho nas obras referenciadas adiante, passa-se a expor algumas provocações, ideias, percepções, aspectos conceituais e metodológicos, que são úteis no estudo de qualquer ramo do Direito ou problema de ordem jurídica, estabelecendo uma abordagem acerca da linguagem e do método na Ciência do Direito. Apresentemo-las então.

3 O construtivismo lógico-semântico

A ideia de conhecimento está atrelada a um conjunto de sistemas de símbolos que processa a percepção da realidade; portanto, o meio de acesso a esse conhecimento se dá pela linguagem, eis que toda forma de sentido e percepção pode ser transformada em linguagem que processa o conhecimento do indivíduo. Vilém Flusser nos auxilia na apreensão dessas ideias na obra *Língua e Realidade* da qual se sugere acurada leitura para uma maior investigação do fenômeno da linguagem.⁵

Essas ideias também são desenvolvidas por Paulo de Barros Carvalho⁶ no âmbito da ciência jurídica, sobretudo quando sustenta que há relevância metodológica no sentido de compreender que o ordenamento jurídico é positivado pelas normas jurídicas concebidas pelo Estado e o instrumento de positivação se dá por meio da lin-

³PERLINGIERI, Pietro. *Il diritto civile nella legalità costituzionale*. Napoli: Edizione Scientifiche Italiane, 2001, p. 5-6.

⁴REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 20-22.

⁵FLUSSER, Vilém. *Língua e realidade*. São Paulo: Annablume, 2004, Introdução e Capítulo I.

⁶CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito Tributário, linguagem e método*. São Paulo, Noeses, 2008, Capítulo I, Primeira Parte.

guagem, o que atribui coerência na frase do mencionado autor: “não se pode falar de direito sem falar de normas e, por sua vez, não se pode falar de normas sem referência à linguagem que as veicula”.

Portanto, o sistema de referência é importante, sobretudo por lidar o observador e o participante da Ciência do Direito com verdades atreladas ao sistema de referência. Acentua-se, ainda, que haverá verdade por correspondência, por coerência, por contexto, por utilidade e a pragmática, não podendo se conceber uma verdade absoluta do ponto de vista científico, pois esta sempre ficará atrelada ao sistema de referência estabelecido. Dardo Scavino elucida referidas ideias e as expõe com muita clareza em sua obra⁷.

Considerando a relevância e a importância da linguagem para o estudo do Direito, obviamente alguns conceitos surgem como instrumentos de aproximação do conhecimento jurídico, especificamente, a semiótica, o dialogismo, a intertextualidade e a teoria da tradução. Vale dizer que a semiótica, como teoria dos signos, apresenta-se útil ao estudo do Direito como método de aproximação e investigação, para alcançar a elucidação de enunciados científicos coesos, à luz do triângulo semiótico que vem a ser: o significante (suporte físico, como, por exemplo, o Direito Positivo); o significado (o referente ou agente externo, como, por exemplo, condutas, atos, fatos) e, por fim, a significação (a compreensão, a

interpretação ou a norma jurídica propriamente dita). A semiótica, portanto, como método, proporcione a investigação aprofundada do conhecimento jurídico, ao passo que o dialogismo, a intertextualidade e a teoria da tradução viabilizam meios de estudo da linguagem jurídica com outras linguagens, o que é relevante para o aprofundamento do conhecimento jurídico, como se denota das lições de Paulo de Barros Carvalho e José Luiz Fiorin, este último quando analisa a obra de Bakhtin.⁸

Eis, portanto, algumas considerações acerca do que atualmente se denomina construtivismo lógico-semântico, já muito difundido no âmbito do estudo do Direito Tributário.

4 A norma jurídica

É preciso destacar que no plano da teoria da norma jurídica existem os enunciados e as proposições como método de análise do conteúdo e efeitos da norma. A rigor, enunciado corresponde à construção literal ou ao suporte físico do texto escrito do Direito Positivo. Já a proposição é o sentido que se atribui ao enunciado, ou seja, a significação. Os enunciados prescritivos do Direito Positivo correspondem à alusão aos conteúdos significativos das frases do Direito ou à norma em sentido amplo, ao passo que as produções de mensagens com sentido jurídico e deontológico completo com a feição de regra matriz de incidência correspondem à norma jurídica

⁷SCAVINO, Dardo. *La filosofía actual: pensar sin certezas*. Santiago Del Estero: Paidós Postales, 1999, introdução e Capítulo I.

⁸Carvalho, *op.cit.*, e FIORIN, José Luiz. *Introdução ao pensamento de Bakhtin*. São Paulo: Ática, 2006, Capítulo I.

em sentido estrito, mas frisa-se que esse plano de distinção se opera como um ato intelectual de ordem sequencial quase que instantânea, que se opera no aplicador do Direito positivado em um caso concreto. Por exemplo, o Juiz, ao se deparar com uma situação fática de incidência ou não de determinada norma (v.g. art. 482 da CLT que diz sobre a justa causa no contrato de trabalho), verificará a incidência ou não do aludido enunciado, formulando a proposição no seu intelecto.

Diga-se, portanto, que, para Paulo de Barros Carvalho, a norma jurídica é uma construção do intérprete a partir dos enunciados prescritivos do Direito Positivo, na medida em que a lei é uma espécie de norma jurídica introduzida por um veículo introdutor que observa certos requisitos próprios de competência, autoridade e procedimento legislativo conforme o referencial do sistema de Direito Positivo.⁹

Como exemplos, citamos o art. 192 da Constituição da República que determina que o sistema financeiro nacional será regulado por leis complementares. Vale dizer que o veículo introdutor das normas jurídicas que dispõem sobre a regulamentação do sistema financeiro deverão ser leis complementares, a teor do quanto positivado no texto constitucional. Ainda, o art. 7º, XXI, que trata do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de trinta dias, “nos termos da lei” solicitando a regulamentação do aviso prévio proporcional por meio de lei ordinária.

Como aspecto metodológico,

deve-se compreender, no plano da linguagem, a transposição dos fatos sociais para os fatos jurídicos que enseja a incidência e aplicação da norma jurídica e de seus efeitos. A antológica frase de Lourival Vilanova identifica bem essa proposição: “os fatos sociais entram no direito pela porta aberta pela hipótese.” Vale dizer que na linguagem social a ocorrência de um determinado evento somente ingressará no Direito se for vertido em linguagem jurídica, transportando-o para a figura de um fato jurídico por meio da linguagem própria das provas, amoldando-se aos critérios conotativos da hipótese de incidência, pelas operações lógicas da subsunção e da imputação que fazem pelo dever-ser e estabelecem relações jurídicas. Portanto, para que haja a incidência da norma jurídica deverá haver um ato de aplicação do fato à norma pelo intérprete que compreende a operação lógica de subsunção com os critérios de inclusão de classes.

É necessário lembrar que o enunciado previsto na lei prescreve modais deônticos concernentes a condutas que se resumem a três: proíbe, permite ou obriga.

Assim, o referido processo de inclusão de classes ocorre mediante análise das hipóteses de incidência, nas quais se sacam fatos jurídicos e dos consequentes sacam-se relações jurídicas onde se apresenta a positivação por meio dos recursos da semiótica, especificamente pela sintaxe, pela semântica e pela pragmática. Portanto, conforme definição de conceito proposta por Tácio

⁹CARVALHO, Paulo de Barros. **Fundamentos jurídicos da incidência**. São Paulo: Saraiva, 2008. Palavras Introdutórias.

Lacerda Gama, fato jurídico é um relato protocolar que denota acontecimento previsto na hipótese de uma norma abstrata e promove a instauração, modificação ou extinção de relações jurídicas. O fato jurídico se confunde com o antecedente de normas individuais, concretas e gerais, e a hipótese de incidência vem a ser o antecedente abstrato de norma jurídica que descreve, conotativamente, notas de um fato de possível ocorrência.¹⁰

Exemplifica-se a presente ideia na leitura de qualquer enunciado de Direito Positivo, como, por exemplo, o art. 927 do CC: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Assim, a pessoa natural ou jurídica que praticar um ato que se amolde nos arquétipos legais dos arts. 186 ou 187 do CC, nos termos do art. 927 do mesmo *codex*, ficará obrigada a reparar o dano causado.

O antecedente consiste na prática do ato ilícito (subsumir o evento do mundo fenomênico social aos enunciados dos arts. 186 e 187 do CC) enquanto que o consequente consiste na obrigação legal de reparar o dano causado.

Aludidas idéias também são precisamente identificadas na belíssima obra de Aurora Tomazini de Carvalho, cuja leitura acurada mostra-se necessária, na medida em que a perspectiva do construtivismo lógico-semântico, o giro linguístico e a teoria dos jogos de linguagem são defendidos e demonstrados com muita eficiência.¹¹

Como um exemplo dessas ideias, podemos ilustrar que se um determinado evento é descrito mediante uma narrativa jornalística em uma matéria de determinado jornal, por si só, essa descrição do evento não o torna um fato jurídico. Para que a descrição do evento seja vertida em linguagem jurídica própria, haverá necessariamente a ocorrência da descrição do evento como um fato que se amolda na norma jurídica (enunciado propositivo), por quem tenha competência legal para tanto e, ainda, no plano de um devido processo legal mediante a utilização da linguagem das provas, para daí falar-se em fato jurídico. É o mesmo que declarar informalmente para um fiscal da Receita o ganho de uma determinada renda e fazê-lo efetivamente por meio da declaração prevista em lei, onde concretamente ocorrerá a norma jurídica com sua respectiva incidência.

Registra-se que a teoria da linguagem como método na Ciência do Direito aplica-se a qualquer ramo do direito, na medida em que o sistema ou ordenamento jurídico é composto de normas que tratam de diversos aspectos da vida em sociedade, incidindo sobre relações jurídicas das mais diversas esferas, como na esfera civil, trabalhista, administrativa, etc. Por exemplo, um negócio jurídico enseja obrigações que podem ser objeto de incidência tanto das normas que tratam no âmbito do Direito Civil, quanto do

¹⁰GAMA, Tácio Lacerda. **Competência tributária: fundamentos para uma teoria da nulidade.** São Paulo: Noeses, 2009, p. XLVI.

¹¹CARVALHO, Aurora Tomazini. **Curso de teoria geral do Direito: o construtivismo lógico-semântico.** São Paulo: Noeses, 2009.

Direito do Trabalho, visto que o contrato de trabalho, em primeira análise, é um negócio jurídico contratual, assim como qualquer estrutura contratual do Direito Civil, todavia, sujeito a regras específicas da legislação trabalhista.

5 A linguagem das provas no negócio jurídico

Obviamente e considerando que o Direito é um processo de comunicação vertido em linguagem própria, especialmente pela linguagem das provas como uma espécie da linguagem jurídica, sempre haverá de existir o sujeito emissor e o sujeito destinatário da comunicação jurídica. Por conseguinte, se a incidência da norma compreende duas operações lógicas, ou seja, de subsunção e imputação, tem-se que a imputação será automática e infalível, ao passo que a subsunção da norma jurídica estará sempre condicionada ao ato de inteligência a ser realizado pelo homem, seja ele observador do sistema, seja ele participante ou aplicador do sistema jurídico. Neste sentido, percebe-se que o evento social é um acontecimento do mundo fenomênico, não vertido em linguagem jurídica competente e própria, ao passo que o fato jurídico é o relato de um evento em linguagem jurídica própria e prescrita pelo Direito Positivo apto a desencadear os efeitos es-

perados pelo sistema e até pelas partes envolvidas.

Aludidas ideias também estão contidas na doutrina de Lourival Vilanova¹², Tárek Moussallem¹³, Karl Engisch¹⁴ e Maria Helena Diniz¹⁵ os quais indicamos como referências doutrinárias.

É relevante destacar que a ocorrência de uma relação jurídica é ponto de referência para o corte investigativo no Direito, especialmente porque a relação é uma figura lógica ou, em outras palavras, um predicado poliádico, no qual se exigem dois ou mais nomes que gravitam em torno de um determinado objeto e a relação jurídica é o vínculo abstrato segundo o qual, em razão da imputação normativa, a pessoa que é denominada ativa tem o direito subjetivo de exigir de outra pessoa, denominada passiva, o cumprimento de uma prestação. Há, portanto, uma causalidade natural e uma causalidade jurídica, na medida em que a primeira trata das relações entre fatos naturais e a segunda trata das relações decorrentes entre os sujeitos do Direito.

Por exemplo, em uma relação jurídica de emprego, o empregador tem o direito de exigir do empregado determinados comportamentos que ele pode abstrair não só do negócio jurídico contratual que estabelece com o empregado, como também do próprio sistema jurídico que gravita no âmbito da legislação trabalhista. Daí porque a

¹²VILANOVA, Lourival. **Estruturas lógicas e o sistema de direito positivo**. São Paulo: Noeses, 2002, Capítulo VIII.

¹³MOUSSALLEM, Tárek. **Revogação em matéria tributária**. São Paulo: Noeses, 2005, Capítulo I, itens 1.9 e 1.10.

¹⁴ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001, Capítulo III.

¹⁵DINIZ, Maria Helena. **A ciência jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2003.

norma jurídica incide e é aplicada pelos sujeitos no exercício regular dos efeitos do negócio jurídico contratual. Assim, verifica-se que o negócio jurídico laboral existe, é válido, e está apto a produzir os efeitos esperados pelas partes e pelo próprio sistema jurídico, indicando o corte investigativo do negócio jurídico nos planos de existência, validade e eficácia.

Com base nas premissas até então resumidamente delineadas, pode-se identificar como ponto estável, que o ordenamento jurídico pode ser tido como sinônimo de sistema jurídico, eis que o ordenamento conforma o sistema. Em outras palavras, o ordenamento jurídico figura em estado enunciativo (Direito positivado), ao passo que o sistema consiste nesse mesmo ordenamento em estado de proposições (Direito aplicado, em operação). Ambos são formados pelas normas jurídicas e a análise que deve ser feita do sistema é sincrônica ou nomoestática, que corresponde ao Direito visto em um determinado momento, tal qual numa fotografia, sendo que a análise diacrônica ou nomodinâmica, corresponde à visão do Direito em funcionamento, ou seja, do sistema flagrado em funcionamento. Vale dizer metaforicamente que na análise nomoestática seria a foto do veículo parado ao passo que na análise nomodinâmica seria a foto do veículo em funcionamento.

No plano da Teoria Geral do Direito também é importante entender a validade, a vigência e a eficácia das normas jurídicas como premissas coesas para correta incidência e imputação do Direito positivado e para a correta interpre-

tação do negócio jurídico. Pode-se dizer que a validade corresponde à relação de pertinência entre uma norma jurídica com o sistema jurídico; já a vigência corresponde ao atributo de norma válida consistente na prontidão de produzir os efeitos para os quais está concebida. Já a eficácia corresponde aos três planos que são: i) de eficácia técnica, que consiste na qualidade que a norma ostenta, no sentido de descrever fatos que uma vez ocorridos têm aptidão de irradiar efeitos jurídicos; ii) de eficácia jurídica, que corresponde ao predicado dos fatos jurídicos possuem de desencadear as consequências que o ordenamento/sistema jurídico prevê; iii) de eficácia social, que corresponde à produção concreta de resultados no plano fenomênico social, da sociedade em si.

Exemplifica-se: se um determinado trabalhador sofre um acidente do trabalho (fato jurídico vertido em linguagem própria), ocorrerão consequências previstas na própria norma jurídica quanto no próprio negócio jurídico vigente entre as partes e que naturalmente produzirão efeitos na sociedade como um todo, não só entre as partes diretamente relacionadas ao fato jurídico. Essa última perspectiva de que os efeitos dos fatos e negócios jurídicos em geral produzem efeitos não só entre as partes integrantes dos mesmos, mas também sobre toda a sociedade é facilmente demonstrada quando vemos os custos de seguros de vida, de veículos, de saúde, etc., que sempre consideram na precificação dos mesmos os sinistros que tenham já ocorrido no histórico do local em que é celebra-

do, das pessoas participantes, do contexto em que é celebrado. Ainda, como exemplo, no próprio instituto do casamento, que produz efeitos internos entre o casal e, também, produz efeitos *erga omnis* naturais em toda sociedade, como na necessidade de **outorga uxória** para aval, fiança, deveres conjugais, regime de bens, etc.

6 As lacunas e antinomias do sistema normativo

Não se deve olvidar como já mencionado anteriormente que a norma jurídica apresenta-se sempre com os modais deônticos correspondentes a uma proibição, a uma obrigação ou a uma permissão, ou seja, a norma jurídica proíbe, permite ou obriga. Nesse plano, por exemplo, o negócio jurídico em qualquer ramo do Direito, seja civil ou trabalhista, terá a mesma natureza jurídica relacional, apenas variando quanto às normas do sistema que incidirão (cível ou trabalhista, por exemplo).

Quando o intérprete se depara com uma antinomia ou lacuna a mesma ocorrerá no plano de validade, na medida em que a solução das antinomias ensejará a apreciação das normas de competência, pois estas regulam a criação de outras normas apresentando seu fundamento de validade.¹⁶

Todavia, pode-se também conceber que validade corresponde à

existência, se o intérprete deparar-se com uma antinomia haverá afetação no plano da eficácia normativa, já que uma das normas conflituosas deixará de ser aplicada.

Conclui-se, assim, que o sistema normativo possui consistência, coerência e completude como axiomas que visam assegurar a sua operacionalidade e sua efetividade, pois as antinomias aparentes podem ser solucionadas mediante a interpretação sistêmica e a antinomia real pode ser solucionada por meio da expulsão de normas do sistema jurídico. Dos critérios que fundamentam a solução de antinomias a doutrina reconhece três: hierárquico, cronológico e da especialidade, segundo clássica doutrina de Norberto Bobbio.¹⁷

Dentro do plano da Teoria Geral do Direito e, também, da filosofia da linguagem, é interessante anotar a questão referente à revogação das normas jurídicas que corresponde na retirada da eficácia de uma norma jurídica para os fatos que ocorrerem a partir de um determinado momento, segundo entendimento de Tárek Moysés Moussallem.¹⁸

Já para Paulo de Barros Carvalho e Tácio Lacerda Gama¹⁹, a revogação atinge a vigência da norma que deixa de ter aplicabilidade a partir da norma revogadora no sistema. Considerando-se que todos os planos indicados são ângulos

¹⁶ALCHOURRÓN, Carlos E. & BULYGIN, Eugênio. *Análisis lógico y Derecho*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1991, Capítulo XV.

¹⁷BOBBIO, Norberto. *Teoria generale del diritto*. Torino: G. Giappichelli Editore, 1993.

¹⁸MOUSSALEM, Tárek Moyses. *Revogação em matéria tributária*. São Paulo: Noeses, 2007, Capítulo IV.

¹⁹CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito Tributário, linguagem e método*. São Paulo: Noeses, 2008. Segunda Parte, Capítulo II, item 2.3, subitens 2.3.4 e 2.3.5. GAMA, Tácio Lacerda. *Competência tributária: fundamentos para uma teoria da nulidade*. São Paulo: Noeses, 2009.

de análise de um mesmo objeto, fica evidente a impossibilidade de alterar-se a forma sem alterar o conteúdo e vice-versa.

A questão vale para os conceitos de norma jurídica como significação extraída dos textos de Direito Positivo de maneira a se extrair uma mensagem deontica, onde, no exemplo de declaração de inconstitucionalidade sem redução de texto, é uma forma de revogação, pois impede a aplicação de uma das possíveis interpretações ou significações do texto normativo, pois o texto continua o mesmo, mas o Tribunal, no caso o STF, restringe a sua aplicação não permitindo que ela incida em determinadas situações. Exemplo disso corresponde às edições das Súmulas Vinculantes ns. 04 e 16 do STF.

Dentro do plano da revogação não é possível falar na mesma como consequência de simples existência de duas normas conflitantes, pois da mesma forma que em um conflito de normas não há possibilidade de revogação de uma norma pela outra, eis que dentro da Autorreferência do direito positivo, o conflito entre normas somente é resolvido por meio de outras normas. É norma de sobrenível, que dirime o conflito existente entre normas válidas, na medida em que a revogação não é função de uma das normas conflitantes, mas função específica da norma revogadora.

Ademais, sustenta-se que há apenas revogação expressa e não revogação tácita. Tal argumento decorre da análise do sistema de Direito Positivo no que diz respeito à veiculação por meio de normas introdutoras e de normas introduzidas

que trazem no seu bojo princípios como aqueles estatuídos no texto da Constituição Federal e que dizem respeito, por exemplo, aos direitos da personalidade e suas limitações de incidência no plano do negócio jurídico. Quando há revogação de normas, expressamente uma norma deixa de ser aplicada em detrimento da outra norma, seja pelo critério hierárquico, cronológico ou da especialidade. Já isso não pode ser dito com relação aos princípios, pois quando um princípio veiculado e contido numa determinada norma jurídica introduzida por outra norma jurídica introdutora conflita ou aparentemente mostra-se revogado não há como sustentar que houve revogação tácita, mas apenas a opção de incidência de um princípio em detrimento do outro, que continua a se manter no sistema de Direito Positivo. Exemplifica-se tal ocorrência quando se tem a incidência e aplicação do princípio da liberdade de expressão em relação ao princípio da preservação da intimidade.

A mencionada situação, por exemplo, é enfrentada pela Justiça do Trabalho quando tem que decidir questões atinentes à ocorrência de fiscalização pelo empregador dos *e-mails* e conteúdos de acesso na internet perante os seus empregados, onde, de um lado, está o direito da empresa de fiscalizar o trabalho e como as ferramentas para o exercício do trabalho estão sendo utilizadas e, de outro lado, está a privacidade e a intimidade do empregado.

Assim, aplicar-se-á aquela que trata do direito de fiscalizar em relação à liberdade de expressão ou aquele que trata da intimidade,

ambos componentes dos direitos da personalidade, mas claramente em uma lógica interpretativa de subsunção e imputação que nada tem a ver com revogação de uma norma tacitamente pela outra norma jurídica, pois ambas veiculam princípios que continuam a coexistir no sistema jurídico, não afetando o plano de validade, vigência e eficácia, tal como dimensionado anteriormente.

7 Conclusão

Em linhas gerais de conclusão, o próprio Professor Paulo de Barros Carvalho, em seminários na pós-graduação *strictu sensu* da PUCSP, atinente à teoria do valor e seus atributos, em texto que se tem por inédito, assim exprime sua definição do conceito de valor e de princípios:

Seja como for, os princípios aparecem como linhas diretas que iluminam a compreensão de setores normativos, imprimindo-lhes caráter de unidade relativa e servindo de fator de agregação num dado feixe de normas. Exercem eles uma reação centrípeta, atraindo em torno de si regras jurídicas que caem sob seu raio de influência e manifestam a força de sua presença.²⁰

Os princípios constitucionais atinentes, por exemplo, aos direitos da personalidade veiculam valores, mas não se confundem com os valores em si mesmos. O Direito, como objeto cultural, está saturado e permeado de valores. Toda norma jurídica estará impregnada

de valores que determinada sociedade tem por relevantes e os valores estão ordenados em relações de subordinação, mas que variam de pessoa para pessoa, em razão da ideologia de cada um, bem como do aspecto histórico, isso muito bem delineado pela própria Teoria Tridimensional do Direito apresentada por Miguel Reale, a qual é sempre importante revisitar.

Nesse ponto vale registrar, ainda que por precaução de registro para reflexão do leitor, as características científicas dos valores no plano da Ciência do Direito são identificadas assim: bipolaridade, implicação, referibilidade, preferibilidade, incomensurabilidade, hierarquia, objetividade, historicidade, inexauribilidade, atributividade, indefinibilidade, predisposição normativa, destacando-se, assim, que os valores são objetivados através do Direito Positivo, ou seja, os valores ingressam no sistema jurídico através das normas, das leis.

O próprio ato de interpretação de um negócio jurídico enseja a correta análise e aplicação das premissas identificadas no presente texto. A rigor, muito mais poderia ser aprofundado, contudo, por razões metodológicas e visando apenas provocar e instigar a reflexão e a pesquisa do leitor, optou-se por apresentar de forma mais objetiva os aspectos da linguagem e do método na Ciência do Direito para que se incentive a propagação de tais ideias na comunidade jurídica, sobretudo para leitura mais aprofundada dos autores mencionados ao longo do texto.

²⁰CARVALHO, Paulo de Barros. **Direito Tributário, linguagem e método**. São Paulo, Noeses, 2008.

Basicamente o presente texto tem o propósito de convidar o leitor a realizar uma reflexão acerca da importância da linguagem e do método no estudo e aplicação da Ciência do Direito identificando alguns critérios científicos seguros que vêm sendo desenvolvidos pela doutrina para uma correta aplicação do Direito Positivo e interpretação da norma jurídica e do negócio jurídico em qualquer ramo do Direito.

Por derradeiro, vale dizer que a interpretação e aplicação da norma jurídica em situações concretas, quanto mais permeadas por critérios científicos seguros, ainda que, evidentemente, no caso das decisões judiciais, não tenham que construir todo esse arcabouço de fundamentação, contribui para uma correta, coerente, razoável e proporcional aplicação do Direito nos casos concretos, servindo de reflexão para toda a comunidade jurídica, especialmente para se evitar **armadilhas**, seja na aplicação do Direito Material, quanto na aplicação do próprio Direito Processual.

8 Referências

ALCHOURRÓN, Carlos E. & BULYGIN, Eugênio. *Análisis lógico y Derecho*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1991.

BOBBIO, Norberto. *Teoria generale del diritto*. Torino: G. Giappichelli Editore, 1993.

CARVALHO, Paulo de Barros. **Direito Tributário, linguagem e método**. São Paulo, Noeses, 2008.

_____. **Fundamentos jurídicos**

da incidência. São Paulo: Saraiva, 2008. Palavras Introdutórias.

CARVALHO, Aurora Tomazini. **Curso de teoria geral do Direito: o construtivismo lógico-semântico**. São Paulo: Noeses, 2009.

COMPARATTO, Fábio Konder. **O que é a Filosofia do Direito?** Barueri: Manole, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **A ciência jurídica**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001.

FIORIN, José Luiz. **Introdução ao pensamento de Bakhtin**. São Paulo: Ática, 2006.

FLUSSER, Vilém. **Língua e realidade**. São Paulo: Annablume, 2004.

GAMA, Tácio Lacerda. **Competência tributária : fundamentos para uma teoria da nulidade**. São Paulo: Noeses, 2009.

MOUSSALLEM, Tárek. **Revogação em matéria tributária**. São Paulo: Noeses, 2005.

PERLINGIERI, Pietro. *Il diritto civile nella legalità costituzionale*. Napoli: Edizione Scientifiche Italiane, 2001.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SCAVINO, Dardo. *La filosofia actual: pensar sin certezas*. Santiago Del Estero: Paidós Postales, 1999.

VILANOVA, Lourival. **Estruturas lógicas e o sistema de direito positivo**. São Paulo: Noeses, 2002.

HIPOSSUFICIÊNCIA E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

HIPO-SUFFICIENCY AND LEGAL SUBORDINATION IN CONTEMPORARIES LABOR RELATIONS

Miguel Nin Ferreira*

Resumo: Na nova quadra do capitalismo, caracterizada pela acumulação flexível de capital, frequentemente o trabalho é realizado sob condições de crescente autonomia, nas quais não estão presentes os pressupostos que a doutrina clássica do Direito atribuiu ao trabalho subordinado. Entretanto, nem por isto o trabalho assim realizado prescinde da especial proteção conferida pelo Direito, que decorre da hipossuficiência do trabalhador no mercado de trabalho e da consequente relação de dependência que se estabelece entre este e o tomador de seus serviços.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Subordinação. Dependência econômica.

Abstract: In the new capitalism, characterized by flexible accumulation of capital, the work is performed under conditions of increasing autonomy, which are not present on the assumptions that the classic doctrine of the right assigned to subordinate work. However, even when it's done this way, the work does not obviate the special protection under the law, which stems from the hypo-sufficiency of the workers on labor market and from the consequent dependency relationship established between this and the borrower for their services.

Keywords: Relations of work. Subordination. Economic dependence.

1 Introdução

Ao contrário dos demais sistemas sociais, em que a exploração do trabalho foi sempre associada a alguma forma de domínio pessoal sobre o trabalhador, sob o capitalismo a produção se organiza na forma de homens libertos.

A partir do incrível desenvolvimento das técnicas de produção manufatureira, deu-se na Europa a expansão de relações sociais baseadas no trabalho livre, no qual o trabalhador já não pertencia ao detentor dos meios de produção,

*Auditor-Fiscal do Trabalho no Rio de Janeiro

tal como ocorrera na sociedade escravista ou feudal. Desde então, para manter-se, o homem deveria vender sua força de trabalho a quem dela necessitasse para a produção de bens.

Do ponto de vista das relações de trabalho, a liberdade adquirida é uma liberdade aparente, porque aquele que não detém meios próprios de subsistência deverá, sob pena de perecer, procurar quem se disponha a comprar sua energia e aproveitá-la em um sistema produtivo. Fará isto no **mercado de trabalho**, que é o instrumento pelo qual os **homens livres** oferecem sua força de trabalho aos detentores dos recursos de produção.

O traço distintivo do capitalismo frente aos demais sistemas sociais, no que se refere às relações de trabalho, consiste, portanto, na existência desta liberdade formal, embora não possa o trabalhador fazer outra coisa senão oferecer seu trabalho a outrem. Persiste, sob o capitalismo, a mesma característica que marca o trabalho desde que os primórdios da divisão da sociedade em classes – o alheamento do trabalhador em relação aos meios necessários à sua sobrevivência, decorrente do fato de que estes meios estão sob o domínio de outrem.

O alastramento da produção de tipo capitalista provocou profundas transformações na geografia das cidades, que cresceram vertiginosamente no rastro da expansão industrial. A procura por trabalho levou às cidades multidões de trabalhadores que se concentravam nas proximidades das

novas indústrias, constituindo núcleos populacionais de grande densidade. Pela primeira vez se observava a reunião de grandes contingentes de trabalhadores, livres e despossuídos, unidos pelo trabalho ou pela desventura do desemprego, igualmente lançados na vala comum de uma liberdade aparentemente sem sentido, porque livres para viver miseravelmente.

O surgimento dos movimentos reivindicatórios foi uma consequência inevitável desta situação. Entre os objetivos daquele sindicalismo recém-nascido, destacavam-se a busca por melhores salários, a jornada de 8 horas, a liberdade de associação sindical e a proibição da intermediação de mão de obra.

O capitalismo surgido da Revolução Industrial levou à multiplicação da capacidade do trabalho em produzir bens. A introdução da máquina-ferramenta e da divisão técnica do trabalho nos processos produtivos levou à explosão da produtividade. O sistema rapidamente se expandiu, também auxiliado pelo desenvolvimento de recursos de comunicações (telégrafo, telefone, telex) e transportes (ferroviário, rodoviário, marítimo) que permitiram a expansão generalizada do mercado e comércio além das fronteiras nacionais.

2 Fordismo e acumulação flexível

Nas primeiras décadas do século XX, estas inovações nos processos técnicos de produção

se cristalizaram naquilo que veio a ser chamado fordismo e taylorismo, consistente em um sistema de técnicas de organização e métodos de produção que levaram às últimas consequências a divisão técnica do trabalho e a mecanização dos processos industriais. O sistema de linha de montagem, utilizado em larga escala por H. Ford em fábricas de automóveis, e o conceito de segmentação e especialização do gesto humano aplicado ao trabalho industrial, sistematizados e divulgados por F. Taylor, levaram à multiplicação exponencial da produtividade do trabalho industrial. Simultaneamente a este incremento da produtividade, produziu-se forte concentração dos capitais.

Este sistema de produção se caracteriza por intensa centralização técnica e subordinação gerencial do trabalho a um comando unificado de todo o processo produtivo. A segmentação das tarefas de produção, a reprodução mecanizada dos gestos e sua repetição indefinida só são possíveis em um ambiente de forte concentração das decisões.

Por outro lado, a fragmentação do trabalho aliena cada vez mais o trabalhador em relação ao produto de seu trabalho. Ao contrário do artesão, que confecciona o produto do início ao fim e que tem a exata noção do seu papel na produção, o operário industrial é incapaz de perceber-se no produto acabado que sai da fábrica. Com frequência passa anos a fio em uma linha de montagem,

executando dia após dia o mesmo gesto planejado minuciosamente por outrem e o faz com perfeição, mas não é capaz de reconhecer-se no produto final, porque este é o resultado de uma longa sequência de ações segmentadas, distribuídas a um sem-número de trabalhadores iguais a ele.

Este modelo produtivo chegou a seu ápice nos anos que se seguiram à 2ª Guerra Mundial. Mas, seja pelo aumento da competição internacional pelos mercados, pela redução das margens de lucro das empresas, pela crise econômica que se sucedeu ao choque de preços do petróleo nos anos 70 ou ainda pela consolidação de conquistas trabalhistas de um movimento sindical vigoroso nas décadas de 50 e 60, o fato é que o modelo fordista-taylorista começou a dar sinais de esgotamento.

No bojo da revolução tecnológica que sacudiu o mundo a partir dos anos 50-60, a estrutura produtiva fordista perdeu espaço para as iniciativas empresariais de descentralização e desconcentração da produção e dos processos de trabalho, inicialmente concebidas nas fábricas Toyota, no Japão, e que, rapidamente, se reproduziram nos principais centros industriais. A revolução tecnológica trazida com o desenvolvimento das telecomunicações, da microeletrônica e dos transportes não só mudou o perfil da qualificação necessária do trabalhador para manejar máquinas e equipamentos baseados em tecnologias de ponta. Além disto, permitiu

incorporar, à dinâmica da produção industrial, contingentes populacionais de regiões distantes do centro do sistema.

As distâncias entre centros de produção e de consumo se encurtaram dramaticamente pelo desenvolvimento dos transportes e massificação da comunicação eletrônica, envolvendo satélites e a rede mundial de computadores, onde tudo acontece em tempo real. O encurtamento das distâncias permitiu utilizar nos processos produtivos contingentes de trabalhadores situados em pontos distantes do planeta e que até então se integravam apenas marginalmente ao sistema econômico. Com isto, os conglomerados industriais e financeiros situados no centro da economia capitalista aproveitaram-se do baixo poder aquisitivo, do desemprego endêmico, das frágeis normas de proteção ao trabalho e da inexistência de tradição de luta sindical nestes países. O capitalismo encontrou, nos limites geográficos da comunidade global, a solução para o problema da queda das margens de lucro. Em contrapartida, gerou nas áreas centrais do sistema econômico forte desemprego, redução salarial e dos benefícios sociais.

Estas transformações atingiram diretamente as relações de trabalho. À estrutura fabril de porte gigantesco, que reúne milhares de trabalhadores sob o comando altamente centralizado do capital, típica da acumulação de capital fordista, as grandes corporações contrapõem a produção

descentralizada a cargo de pequenas unidades autônomas, muitas vezes localizadas nos confins do planeta, agora apenas “coordenadas” pela corporação empresária e conforme os seus interesses.

A eliminação de postos de trabalho no centro do sistema e a subcontratação de etapas do ciclo industrial solaparam as bases do poder sindical, enfraquecido também pela crise do mundo socialista que eliminou paradigmas utilizados pelo movimento trabalhista mundial. Debilitado, o movimento sindical não opõe resistência significativa ao avanço das novas relações de trabalho, ditas “flexíveis”, abrindo espaço para o seu alastramento. Expandem-se em seu próprio território formas precarizadas de trabalho, seja pela subcontratação (no Brasil, chamadas de **terceirização**), trabalho autônomo, de tempo parcial ou parassubordinado, que na verdade significam trabalho com redução de direitos e exclusão de conquistas obtidas pelo movimento sindical nos períodos antecedentes.

Com a reestruturação produtiva, passa-se a exigir do trabalhador que este domine o uso das novas tecnologias, deixando para trás a figura do arcaico trabalho submetido a comando externo, repetitivo e alienado em relação ao seu resultado. O trabalho passa a ser exercido com crescente autonomia e o trabalhador, que já não recebe ordens precisas e expressas sobre o **como** fazer seu trabalho, deve também estar habilitado a tomar decisões por sua própria con-

ta em relação ao **quando e onde** fazer. Deverá dirigir seu trabalho com autonomia, não apenas em relação à matéria estritamente técnica, mas também em relação à própria organização do trabalho, já que este é executado fora dos portões da empresa. Locais e jornadas de trabalho são flexibilizados de modo a eliminar o pagamento de horas improdutivas e custos diversos; contratos de trabalho são substituídos pelas empresas prestadoras de serviços, na qualidade de subcontratadas. Custos fixos inerentes ao empreendimento (salários, encargos sociais, instalações físicas) são transformados em custos variáveis (pagamentos a terceiros), dependentes de uma produção sob demanda, que só ocorrerá quando o consumo já estiver contratado.

Dinaura Gomes assim descreve a nova quadra do capitalismo:

Com isso, a liderança tecnológica da economia neoliberal provoca a dispersão geográfica de empresas locais, obrigadas a acompanhar nível de competição no comércio global, e, por consequência, geram no setor de origem o enfraquecimento da atuação sindical, que não tem como acompanhar sua horizontalização e pulverização por meio das mais diversas parcerias. E, mesmo nos locais de forte atuação sindical, resta aos trabalhadores apenas a luta (inglória) contra a crescente mobilização da empresa que passa a operar, de um momento para o outro, em outra localidade do planeta, para aten-

der aos projetos globalizantes, deixando para trás, não raro, os trabalhadores totalmente ao desamparo da tutela de seus direitos e, ainda, desempregados. O que também mais se denota, nessas circunstâncias, é a constituição de micro e pequenas empresas apenas para atuarem em favor de outra – de grande porte, até mesmo transnacional – de forma exclusiva (ou não), apenas para a esta fornecerem mão-de-obra barata, especializada (ou não).¹

Estas modificações na estrutura da acumulação do capital tiveram dramáticas consequências nas relações de trabalho. O desemprego, decorrente da transferência da produção para as áreas periféricas do sistema capitalista, foi potencializado pelas próprias modificações introduzidas nos processos produtivos, trazidas pelas invenções nos campos da microeletrônica, robótica, etc.

O fechamento de postos de trabalho também foi influenciado pelas novas concepções de administração e gestão horizontalizada. A superação da cadeia de comando fortemente verticalizada levou à eliminação de níveis de comando dentro da estrutura da empresa, tanto nas funções administrativas e de gestão como na produção propriamente dita. A horizontalização resultou na eliminação de milhares de postos de chefias, supervisão e controle das atividades. Quer dizer, a reestru-

¹GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho sem justa remuneração, terceirizado e informal, no seio de uma sociedade regida pelo estado democrático de direito. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 51-72, out./dez. 2006.

turação produtiva atingiu tanto o trabalho manual ou semiespecializado como o trabalho intelectual, impactando não apenas o setor industrial, mas também os setores terciários da economia.

Este fato foi dramaticamente captado em pesquisa realizada por Waldir José de Quadros (2001) nos sistemas RAIS e CAGED, do Ministério do Trabalho e Emprego, no período 1989/1994. Tendo como universo o Estado de São Paulo, a referida pesquisa aponta para a eliminação de 18,6% (456.308 vagas) dos postos de trabalho de profissionais de gestão, administração e vendas das empresas no período de apenas 5 anos. Se forem considerados apenas os trabalhadores da indústria paulista, a perda de postos de trabalho naquelas funções chega a 25,4% no mesmo período.

Outra característica da acumulação flexível se refere à desconsideração da segmentação do trabalho de tipo taylorista. O trabalhador especializado na execução de um ou poucos gestos e totalmente indiferente à gestão de seu trabalho perde prestígio, sendo substituído pelo trabalhador polivalente, multifuncional, que deve dominar línguas estrangeiras, informática, administrar seu tempo e estar apto a tomar decisões por conta própria quanto ao modo de produção.

Pedro Proscursin descreve este movimento nos seguintes termos:

O impacto dessas mudanças atingiu direta e duramente os trabalhadores. Como é sabido,

todas essas alterações tecnológicas reduziram mão-de-obra. Por paradoxal que seja, exatamente a mão-de-obra ganhou uma importância jamais vista no mundo do trabalho. Os sistemas de produção e serviços dependem totalmente da inteligência do pessoal. A introdução de tecnologia sofisticada, combinando informática e telemática com os processos produtivos, requer um investimento permanente em treinamento e qualificação profissional. Por outro lado, o processo de autonomia decisória dos empregados nunca foi tão grande na base produtiva. As tarefas deixaram de ser fragmentadas e foram reagrupadas em tarefas completas, tanto é assim que hoje se trabalha em grupo. A chefia é escassa e o seu principal papel é o de aconselhamento. Se na fase taylorista a chefia tratava da distribuição dos serviços e da disciplina, hoje deve se ocupar da estratégia. O grupo de trabalho ocupou as funções do comando das tarefas. Os grupos possuem uma estrutura, escolhem o seu interlocutor e possuem autonomia decisória. Seu compromisso são as metas de produção e serviços.²

Descentralização significa também a subcontratação de etapas do processo produtivo para empresas ou trabalhadores, que prestarão os serviços com autonomia real ou fictícia, mas sempre recebendo parte da responsabilidade transferida pela grande empresa, não apenas no que se refere à produção, mas também sobre os

²PROCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, a. 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

ônus decorrentes da transferência dos encargos trabalhistas e sociais desta produção.

O resultado deste processo é a precarização crescente do trabalho. Antes o empregado contava com garantias em relação não apenas à manutenção do emprego mas também em relação a benefícios sociais, resultados de conquistas das gerações precedentes, como o salário mínimo, a jornada de 8 horas, o descanso, férias e outros, além do direito à uma previdência social universal e pública. Agora, este trabalhador subcontratado terá que lidar com uma remuneração variável e incerta, porque dependente de uma prestação de serviços que é paga por demanda, para a qual deverá estar sempre de prontidão, mas cuja contratação e execução dependem de decisões que não controla. O ônus pelo tempo improdutivo à disposição do empregador é transferido pela corporação ao trabalhador, que perdeu o direito ao descanso e às férias, porque tempo parado é tempo sem remuneração e, se a prestação de serviços é incerta no futuro, ele deverá garantir a maior remuneração possível no presente. O paradigma dos salários irrisórios pagos nos países recém-ingressos no circuito capitalista, nos quais praticamente não existem regras de proteção do trabalho nem tradição de luta sindical, é um poderoso elemento para convencer os trabalhadores das regiões industriais a aceitar as novas regras.

Com a chamada flexibilização das relações de trabalho, as

conquistas sociais são colocadas em cheque. A ordem é reduzir custos com o trabalho, transformar custos fixos em custos variáveis e transferir para outrem as responsabilidades pelo cumprimento das obrigações sociais criadas na etapa anterior de acumulação. Como consequência, subcontrata-se em todos os setores da produção. O trabalhador empregado é transformado em prestador de serviços e seu trabalho será pago na medida das necessidades de fornecimento deste serviço à empresa-tomadora. Qualquer modificação no ritmo de produção desta resulta uma redução proporcional no fornecimento do serviço prestado. Em consequência, elimina-se a responsabilidade do empreendedor capitalista em relação aos períodos de não trabalho. Entretanto, toda a estrutura continua à sua disposição e, a um sinal, colocará de novo a funcionar a estrutura de produção baseada na subcontratação. O ônus decorrente das oscilações normais de um sistema econômico obrigatoriamente caótico por ser de livre iniciativa é totalmente transferido para os trabalhadores. Esta transferência de ônus não significa igual democratização do trabalho ou maior distribuição dos seus frutos. Pelo contrário, ela é concomitante a uma concentração sem precedentes dos capitais em escala mundial e à criação das mega corporações pela via das fusões de grandes grupos econômicos multinacionais, que passam a monopolizar mundialmente setores econômicos inteiros, e à expansão de seus tentáculos aos mais afastados rincões do planeta.

Entram em cena as formas de trabalho ditas alternativas. No afã de reduzir custos pela subcontratação, surgem os contratos civis na aparência, que encobrem verdadeiros contratos de emprego na essência. Cooperativas de mão de obra se multiplicam, fornecendo às empresas os serviços de trabalhadores que substituem antigos empregados e executam as suas tarefas, mas não têm os seus direitos.

Multiplica-se também a contratação de trabalhadores através de empresas uniprofissionais, constituídas com o único objetivo de legalizar relações de trabalho informal, de modo a eximir os empregadores das obrigações decorrentes do vínculo de emprego.

Além, naturalmente, da **quarteirização**, e por vezes da **quinterização** do trabalho, isto é, de subcontratações sucessivas, de modo que por vezes não se reconhece mais qual a empresa responsável pela execução do contrato inicialmente celebrado. Os encargos sociais, decorrentes de um sistema de proteção que se constitui em uma conquista civilizatória da humanidade, são convertidos em uma **batata quente** que ninguém mais quer ter nas mãos e a repassa ao **terceiro**.

Diante deste quadro, as opiniões se dividem. Para alguns, a situação configura uma crise que decorre do descompasso entre uma legislação trabalhista que não acompanhou a realidade econômica – e o problema se resolverá pela mudança legislativa que deve **modernizar** o sistema jurídico,

fazendo-o acompanhar as mudanças ocorridas na sociedade. Apontam o anacronismo da legislação trabalhista e clamam pela flexibilização dos direitos dos trabalhadores. A eliminação de direitos é necessária, alega-se, para adequar a lei à nova realidade histórica e que é irrealismo tentar conter o movimento irrefreável das forças econômicas. É inútil proteger o emprego se cada vez mais há menos trabalhadores vivendo sob as normas do Direito do Trabalho. A eliminação de direitos é uma imposição da disputa econômica à qual os próprios empregadores também estão submetidos e é o caminho inexorável da história. Negam o caráter protetor do direito do trabalho, pugnando pela liberdade contratual que seria uma exigência de caráter democrático.

Outros, entretanto, reconhecem a inadequação dos institutos jurídicos existentes para responder às transformações ocorridas no meio econômico e nas relações de trabalho. Porém, entendem que a nova etapa econômica que vivenciamos não inaugura uma era de liberdade do trabalho, mas se trata da nova forma como se manifesta na sociedade contemporânea a divisão social do trabalho. Isto é, para estes, persiste a cisão entre os que detêm e os que não detêm o controle dos meios e instrumentos de produção, sendo que os primeiros, por esta qualidade específica, continuam a ter o poder de determinar o modo como os demais terão acesso ao trabalho. Por isto, apontam que a discussão deve se voltar para a

revisão dos institutos jurídicos definidores da existência da relação de emprego, do que resulta a aplicação das normas de Direito do Trabalho, e para reafirmação do conteúdo protetor da legislação trabalhista.

Nas páginas seguintes abordaremos estes dois temas decisivos para o futuro do Direito do Trabalho, o conteúdo protetor do Direito do Trabalho, conhecido como **princípio da proteção**, e os critérios para a definição da relação de emprego.

3 Hipossuficiência e proteção no Direito do Trabalho

A crise do Direito do Trabalho se manifesta, em primeiro lugar, no questionamento do chamado princípio protetor, que regula as relações trabalhistas. A crítica formulada ao princípio protetor, surgida no bojo da reestruturação produtiva, tem por base o argumento de que o trabalho moderno nada tem a ver com aquele realizado nos primórdios do capitalismo. A legislação trabalhista, surgida nesta época, trazia em seu bojo a concepção de que o Estado deveria interferir no contrato e trabalho, regulando-o, estabelecendo limites à liberdade contratual e, portanto, impondo algumas de suas cláusulas. Nesta época, prevaleceram na indústria os processos de trabalho conhecidos como **fordismo** e **taylorismo**, que se basearam no trabalho manual executado por trabalhadores muitas vezes analfabetos.

Hoje, em contrapartida, o trabalho estritamente manual executado por obreiros com pouca ou ne-

nhuma instrução gradativamente perdeu significado, prevalecendo nas relações de trabalho a contratação de trabalhadores com níveis crescentes de instrução, necessários para executar tarefas sofisticadas que resultam da introdução das novas tecnologias à produção e da própria descentralização da atividade produtiva. Além disso, o trabalho intelectual passou a ter grande importância econômica, acompanhando a introdução das novas tecnologias ao processo produtivo e o crescimento das atividades ligadas ao setor de serviços. Atividades tradicionalmente executadas por profissionais liberais, tipicamente autônomos, passaram a ser executadas nos quadros de empreendimentos comerciais e de serviços de grande porte.

Acrescentam os críticos ao princípio protetor que o trabalho nos dias atuais é executado com autonomia crescente, não apresentando a antiga sujeição do trabalhador ao comando do empregador, visto que a subordinação clássica do trabalho está superada ou, pelo menos, tende inexoravelmente à extinção.

Ademais, alega-se que, diante das novas relações de trabalho que surgiram no esteio da crise do sistema fordista, os próprios trabalhadores não desejam a subordinação em razão das vantagens proporcionadas pelas novas relações quanto ao cumprimento da jornada de trabalho, diversidade de vínculos e remuneração atrelada ao esforço pessoal, etc. Estes são, em apertada

síntese, os principais argumentos dos críticos ao princípio protetor.

Ao contrário das sociedades antigas, nas quais o empreendedor era não apenas proprietário dos meios e instrumentos de produção, mas também subjugava pessoalmente o trabalhador, na sociedade capitalista o empregado tem livre disposição sobre seu próprio corpo. Entretanto, esta liberdade é apenas aparente, porque o isolamento deste homem em relação aos meios e instrumentos de produção impõe-lhe que, para sobreviver, deverá colocar-se ao serviço daqueles que detêm tais meios.

Isto é, o imperativo da sobrevivência impõe ao ser humano procurar, na sociedade, quem lhe dê trabalho.

O mercado de trabalho é onde se encontram estes dois sujeitos: aquele que necessita de trabalho para suprir as necessidades de sua sobrevivência e aquele que, para empreender, necessita colocar a seu serviço o trabalho alheio, para com isto fazer funcionar determinada estrutura de produção de bens.

Nas palavras de Sayonara Leonardo da Silva e Carlos Henrique Horn:

O mercado de trabalho, um dos principais arranjos institucionais de uma economia ou sistema de mercado auto-regulável, pode ser entendido, de maneira simplificada, como um local de

encontro com a finalidade de compra e venda de uma mercadoria chamada trabalho ou força de trabalho. Como a auto-regulação da economia pressupõe que a produção se realize para a venda no mercado e que todos os rendimentos sejam extraídos dessa venda, o sistema de mercado requer que também a força de trabalho se transforme em mercadoria. O mercado de trabalho consiste, assim, na solução institucional específica das economias mercantis para um duplo problema de alocação que qualquer sociedade se obriga a resolver. Por meio das operações que se realizam nesse mercado, a produção é alimentada com os serviços de trabalho por ela requeridos e a força de trabalho alcança os meios de subsistência monetários e sociais (*status*) de que necessita.³

É no mercado de trabalho, portanto, que se encontram os sujeitos do contrato de trabalho. O trabalhador o procura com o objetivo de vender sua força de trabalho e com isto obter os meios que lhe garantam a subsistência; o empregador a ele vai à procura da força de trabalho para, aplicando-a no processo produtivo de seu empreendimento, produzir mercadorias e gerar riquezas. A realização deste encontro de vontades resulta, de um lado, na produção de riqueza pela incorporação de trabalho à matéria-prima; de outro, resulta na reprodução da própria força de trabalho permitindo, pela subsistência do homem em

³SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

que ela se personifica, o retorno do trabalhador ao posto de trabalho no dia seguinte, dando continuidade ao processo que, ao mesmo tempo em que produz mercadorias, reproduz a força de trabalho.

Há na mercadoria trabalho uma singularidade que a distingue de todas as demais, que consiste na impossibilidade de distinguir a mercadoria que é transacionada no mercado de trabalho do próprio ser que a transaciona. Isto é, a mercadoria trabalho não existe fora da própria corporalidade do trabalhador. Por isto, é a própria mercadoria que vai por si mesma ao mercado. Marx, citado por Silva e Horn⁴, acentua que a força de trabalho é “o conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em uso toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie”. Isto é, na verdade, o que se transaciona no mercado de trabalho é o direito de uso, por certo tempo, da energia e conhecimento humano do vendedor da mercadoria trabalho, com o objetivo de aproveitá-lo na atividade produtiva de interesse do seu comprador.

Silva e Horn acrescentam:

O objeto de transação econômica num mercado de trabalho não é rigorosamente o trabalho, se por ele entendermos a realização de uma atividade de transformação da natureza

para a obtenção de bens ou coisas úteis à satisfação das necessidades humanas. Quando compradores e vendedores completam sua barganha no mercado de trabalho, não há como o vendedor transferir a propriedade do objeto transacionado ao comprador pelo simples motivo de que este – a atividade de produção, como quer que imaginemos a transferência de propriedade dessa ação humana – não preexiste à celebração do contrato de trabalho. Não é tampouco a força ou capacidade de trabalho, que existe como trabalho potencial, o que se transfere ao comprador ao se concluir a relação de troca mercantil. Essa capacidade de trabalho não se separa da pessoa humana e sob regime de trabalho livre não se transfere a propriedade da pessoa ao comprador da mercadoria. O que de fato se transaciona no mercado de trabalho é o tempo do trabalhador à disposição do empregador para uso de sua capacidade de trabalho na atividade de produção, dando origem a uma relação de emprego quando a troca mercantil se conclui.⁵

Para A. Commons⁶ essa transação tem a característica da indeterminação, ou seja, é de trato sucessivo. O contrato celebrado no mercado de trabalho se renova continuamente, a cada dia e a cada hora, até que uma das partes o denuncie.

Extrai-se destas características a existência de uma **desigual-**

⁴SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

⁵*Ibid.*

⁶COMMONS. A *apud* SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

dade intrínseca de poder entre as partes contratantes no mercado de trabalho. A assimetria decorre do fato de que, para o vendedor da mercadoria-trabalho, vender sua mercadoria é uma imposição vital da qual não poderá furtar-se. O vendedor está condenado a ir ao mercado e vender sua mercadoria pelo preço que encontrar e deverá repetir seu gesto dia após dia, hora após hora, porque esta é uma necessidade imperativa de sua sobrevivência. Ao contrário do que ocorre com as mercadorias genuínas, o trabalhador que vai ao mercado de trabalho não pode escolher o melhor momento para vender sua mercadoria. A repetição diária da venda de sua mercadoria-trabalho decorre de uma imposição alimentar, pois se trata de preservar o primeiro e mais essencial bem do ser humano – a vida.

Além disto, é da natureza do mercado de trabalho a existência de oferta superior à procura de força de trabalho, ou seja, a existência de uma mão de obra desempregada, em reserva, que exerce a função de regular o preço da força de trabalho. O desemprego, que tem natureza estrutural na sociedade capitalista, impõe ao vendedor da força de trabalho condições normalmente desfavoráveis na formação do contrato de trabalho. A natureza estrutural do desemprego e sua função na formação do preço da força de trabalho foram largamente demonstradas

por Marx em seus estudos sobre o funcionamento do capitalismo, denominando-as de exército de reserva. A existência de maior ou menor número de trabalhadores à procura de trabalho exerce sobre o preço da força de trabalho o mesmo resultado que a maior ou menor oferta de bens exerce sobre o preço das mercadorias genuínas.

Silva e Horn⁷, citando Offe e Hinrichs⁸, apontam quatro razões para o desequilíbrio estrutural de poder em desfavor do vendedor que caracteriza a operação realizada no mercado de trabalho.

O primeiro motivo, dizem, é que os vendedores da força de trabalho não têm como regular a quantidade desta mercadoria que é ofertada, porque não dominam os processos da reprodução humana, os movimentos migratórios, nem as condições sócioeconômicas que determinam a maior ou menor oferta da mercadoria-trabalho. Vivem, portanto, à mercê de oscilações de um mercado sobre o qual não exercem nenhum controle.

O segundo motivo é a impossibilidade de escolher o melhor momento para oferecer-se ao mercado, como ocorre em relação às mercadorias genuínas. Em relação a estas, seu proprietário em geral tem capacidade para decidir qual é o melhor momento de colocá-la à venda de modo a obter o maior lucro. Poderá, even-

⁷SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da direção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, 2008.

⁸*Ibid.*

tualmente, deixar de oferecê-la ao mercado se entender que os preços praticados não condizem com suas expectativas.

O mesmo não ocorre com a mercadoria-trabalho, porque o vendedor precisa vendê-la diariamente, retornando dia após dia ao mercado para repetir o ato, sem que possa fazer nenhuma consideração sobre a conveniência de fazê-lo ou de aguardar momento melhor, tendo em vista o quadro da oferta de mercadorias semelhantes em relação à sua procura.

O terceiro motivo se refere ao poder que tem o comprador da mercadoria-trabalho de tomar decisões que impliquem em redução de suas necessidades de aquisição desta mercadoria sem redução de seu potencial produtivo, através das modificações tecnológicas. Agindo desta maneira poderá reduzir seus gastos em mercadoria-trabalho sem prejuízo de sua produção, interferindo diretamente na formação do preço a ser pago ao vendedor da mercadoria-trabalho. Em contrapartida, do lado do vendedor, este não tem meios para reduzir seus custos de reprodução na mesma medida, porque a renda auferida com a venda da mercadoria-trabalho é, em regra, imediatamente consumida nas necessidades alimentares do vendedor e de seu núcleo familiar.

Finalmente, apontam como quarto motivo a inflexibilidade relativa, do lado vendedor, em

adaptar-se à evolução técnica, permitindo manter a utilidade do seu trabalho diante das modificações tecnológicas introduzidas pelo comprador na unidade de produção. Estas modificações, quando expressivas, exigem qualificações diferentes para o trabalho. A requalificação do trabalhador, entretanto, nem sempre é possível por envolver aspectos extraeconômicos do trabalhador, como o seu padrão educacional, idade, aspectos culturais, tempo disponível, etc.

Portanto, concluem Silva e Horn:

[...]a generalização do mercado como padrão institucional das sociedades humanas representou, também, a generalização de uma relação assimétrica de poder ao erigir o mercado de trabalho como a instituição responsável por resolver um dos problemas fundamentais que qualquer sistema econômico deve solucionar, qual seja o de assegurar os meios de sobrevivência às pessoas que participam do esforço global de produção.⁹

Estabelecida esta assimetria, pouco importa, para o reconhecimento da hipossuficiência do empregado, a quantidade de autonomia que o trabalhador detém no processo de trabalho, porque a sua sujeição ao empregador não decorre da maior ou menor autonomia na execução do trabalho, e

⁹SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

sim do fato de que é o empregador que detém os meios aptos à geração de riqueza. Para sobreviver, o trabalhador deverá oferecer-se ao empregador nas condições que este determinar e executar o trabalho inserindo-se no processo produtivo controlado por ele. A reprodução do contrato no tempo dependerá do desempenho do trabalhador e do lucro que proporcionar ao empreendedor. Portanto, não importa o grau de autonomia existente nesta relação se é uma relação que se determina pela necessidade alimentar por um lado frente ao interesse de outrem em colocar em marcha um sistema produtivo que lhe pertence.

É verdade que o curso das inovações tecnológicas vem produzindo uma modificação muito expressiva na qualidade da força de trabalho. Esta vai perdendo a característica de trabalho predominantemente manual para se tornar, gradativamente, em trabalho técnico e intelectual. Esta realidade, fruto do desenvolvimento da técnica e da ciência aplicada, não altera o tipo de relação estabelecida no mercado de trabalho, não desfigurando a desigualdade intrínseca à relação de emprego. O trabalhador intelectual dirige-se ao mercado de trabalho em busca dos mesmos objetivos perseguidos pelo trabalhador manual ou técnico - a obtenção de sua sobrevivência enquanto indivíduo. Ele está submetido aos mesmos constrangimentos existentes para os demais trabalhadores no que se refere às condições em que cele-

bra o contrato de trabalho. E, por maior que seja o seu saber técnico ou científico, deverá escolher entre celebrar o contrato ou perecer.

O Direito do Trabalho exerceu na História um papel precursor no reconhecimento desta assimetria contratual. Embora muitas sejam as críticas pelo seu alegado **anacronismo**, é fato que o reconhecimento do direito à proteção da parte hipossuficiente no contrato vem crescendo em áreas do Direito onde, no passado, tal privilégio não era reconhecido.

Tal é o que ocorre com o Direito Civil, de larga tradição contratualista, que modernamente passou a reconhecer a existência de assimetrias de caráter estrutural entre as partes, incorporando o conceito de proteção e de hipossuficiência em relações jurídicas às quais até há pouco se atribuía o brocardo *pacta sunt servanda*. Esta tendência se manifesta nos direitos do consumidor, onde a hipossuficiência constitui fundamento central da moderna legislação codificada. Nela, não importa o maior ou menor nível de instrução ou qualificação intelectual do contratante: o juiz, o advogado, o médico e o engenheiro, assim como o operário e o trabalhador rural são igualmente considerados hipossuficientes e, portanto, objeto de especial proteção da lei porque, conforme reconhece o CDC, a relação jurídica de consumo implica em assimetria estrutural na relação destes personagens com os fornecedores de produtos ou serviços.

Do reconhecimento, pelo Direito, da condição de hipossu-

ficiência do empregado frente ao empregador decorre o princípio da proteção. Esta proteção se materializa em normas jurídicas de caráter imperativo. O conteúdo imperativo das normas centrais que regem as relações de trabalho se explicita na irrenunciabilidade destas, ou seja, na impossibilidade de que sejam postas de lado ou revogadas por ato de vontade das partes contratantes. Estas normas representam a intervenção do Estado nas relações privadas, estabelecendo o escopo geral em que se pode lícitamente celebrar um contrato de trabalho, condições que consistem em um patamar mínimo de direitos irrenunciáveis.

4 A subordinação jurídica como critério distintivo da relação de emprego

Conforme a CLT, empregador é a pessoa física ou jurídica que “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”; e empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Os elementos distintivos da relação de emprego são, portanto, a existência de trabalho remunerado, pessoal, não eventual e dependente a um empregador que, ao contratar, dirige a prestação de serviços e assume os riscos da atividade econômica. Não discutiremos aqui a situação dos empregadores por equiparação e

a dos contratos atípicos, por fugirem ao escopo deste trabalho. Também não iremos nos envolver pela discussão sobre o significado jurídico da pessoalidade e não eventualidade, fixando nossa análise no conceito de dependência, identificado como representativo da idéia de subordinação do empregado ao empregador.

Trabalho dependente seria, portanto, aquele executado pelo trabalhador que exerce sua atividade sob subordinação de um empregador, que dirige a prestação de serviços.

A subordinação já foi compreendida como tendo caráter técnico, moral ou econômico. Entretanto, a melhor doutrina abandonou estas possibilidades interpretativas fixando-se no conceito de que a subordinação do empregado ao empregador é **jurídica**, porque é o resultado de um contrato que visa à execução de determinada prestação de serviços pelo empregado em um empreendimento econômico de responsabilidade do empregador, daí se deduzindo deveres recíprocos de trabalho e remuneração.

Assim explica Délio Maranhão:

Como se explica esta subordinação de um contratante a outro? O empregador, que exerce um empreendimento econômico, reúne, em sua empresa, os diversos fatores de produção. Esta, precisamente, sua função social. Desses fatores, o principal é o trabalho. Assumindo o empregador, como proprietário da empresa, os riscos do empreendi-

mento, claro está que lhe é de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho, indissolivelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor do seu trabalho.¹⁰

No conteúdo deste contrato temos, segue dizendo Maranhão:

De um lado, temos a faculdade do empregador de utilizar-se da força de trabalho do empregado - um dos fatores de produção de que dispõe - no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe a alcançar no campo da atividade econômica.¹¹

Ou seja, a subordinação "é jurídica, porque resulta de um contrato: nele encontra seu fundamento e seus limites."

Sobressai-se, no conteúdo da subordinação, o seu significado de heterodireção. Subordinação é o dever do empregado, em razão do contrato, de deixar-se dirigir pelo empregador, a quem

cabe determinar as condições para a utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato, controlar o exato cumprimento da prestação de trabalho e aplicar as penas disciplinares. Ou, conforme Paul Colin¹²

Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens.

Lorena Porto expõe o significado de subordinação como heterodireção nos seguintes termos:

Assim, o conceito em tela foi identificado com a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus prepostos. Trata-se da acepção clássica ou tradicional da subordinação, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a idéia de uma heterodireção patronal, forte e constante, da prestação laborativa, em seus diversos aspectos.¹³

¹⁰MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. Atualizado por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND. Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 250.

¹¹*Ibid.* p. 250.

¹²OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

¹³PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

O conceito de subordinação firmou-se como traço distintivo da relação de emprego a partir do início do século XX, no contexto da expansão industrial européia surgida da Revolução Industrial. Seu conteúdo corresponde ao trabalho heterodirigido, isto é, realizado sob direção, supervisão e controle do empregador.

Délio Maranhão, ao definir os elementos constitutivos da subordinação, descreve as condições que a identificam como trabalho heterodirigido. Para o autor, a subordinação tem por base o contrato e é fonte de direitos e deveres recíprocos, mas nela estarão sempre presentes, ao menos potencialmente, os seguintes direitos do empregador :

- o direito de direção e comando, pelo qual ao empregador cabe determinar as condições e o modo como é realizado o trabalho no processo produtivo;

- o direito de controle, que corresponde à fiscalização do trabalho executado pelo empregado;

- o direito de aplicar penalidades disciplinares, em caso de descumprimento de norma prevista no contrato de trabalho.

E conclui, citando Vincenzo Cassi: “Ao direito do empregador de dirigir e comandar a atuação concreta do empregado corresponde o **dever de obediência** por parte deste; ao direito de controle correspondem os deveres de **obediência, diligência e**

fidelidade.”¹⁴(grifos no original)

O traço distintivo da relação de emprego parece ser, portanto, e conforme doutrina largamente dominante, o trabalho subordinado ou heterodirigido. A identificação, em determinada relação de trabalho, de elementos que demonstrem a existência de subordinação jurídica determinaria, para o intérprete, o inequívoco reconhecimento de uma verdadeira relação de emprego, sujeita às normas de proteção ao trabalho.

Entretanto, como se viu nas páginas antecedentes, as transformações do sistema econômico nas últimas décadas implicaram na redução do significado econômico do trabalho realizado nos moldes fordistas e no alastramento das relações de trabalho flexíveis. Nestas, o elemento subordinação ou heterodireção tende a ser mitigado em favor de crescente autonomia na execução do trabalho.

Tal fato parece colocar em xeque o critério da subordinação jurídica no reconhecimento da relação de emprego. Se, para alguns, a ausência de subordinação inaugura uma era de liberdade contratual, para outros esta liberdade é uma quimera, porque incompatível com a divisão social que separa os possuidores e os não possuidores dos meios e instrumentos de trabalho e produção, base da assimetria que, como vimos, opõe vendedores e compradores da mercadoria-trabalho.

¹⁴MARANHÃO, Délio. Contrato de trabalho. Atualizado por João de Lima Teixeira Filho. In: SÜSSEKIND. Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 252.

5 A crise do conceito de subordinação e a crítica do critério de heterodireção

Profundas modificações estão em operação na sociedade contemporânea. A crise do modelo fordista e a multiplicação das relações de trabalho baseadas na acumulação flexível de capital estão alterando as relações sociais e atingindo fortemente antigos dogmas. Surgem novas formas de relações de trabalho, aparentemente não reguladas pela legislação trabalhista. O número de trabalhadores vinculados a um contrato de emprego teria passado a reduzir-se, ampliando o número daqueles que trabalham sob a forma de outros tipos de vínculos. E o Direito do Trabalho não pode deixar de refletir estas transformações.

Estas novas relações de trabalho procuram fugir à configuração das características representativas da subordinação jurídica. Não se trata de trabalho subordinado, alega-se, porque ausentes nestas novas relações a heterodireção, que caracteriza a subordinação jurídica. Se ausente o elemento heterodireção, não há subordinação; e ausente esta, a estas relações não se aplica, como antes, o **velho** Direito do Trabalho.

Com a proliferação destas novas relações de trabalho, avolumam-se as pressões de setores interessados em reformas na legislação trabalhista. Aponta-se a legislação atual como **ultrapassada, descompassada da realidade econômica** e que os contratos de trabalho tradicionais caminham

para a extinção. Alega-se que a legislação trabalhista moderna deve adaptar-se a esta nova realidade, que o trabalho autônomo é uma tendência inexorável porque há excessos de direitos, em nossa legislação que oneram excessivamente os custos empresariais e minam a competitividade econômica. Que a alternativa ao trabalho autônomo é a perda de todos os direitos, pelo desemprego, tendência inevitável caso se mantenha a situação atual.

Com efeito, nas formas de trabalho subcontratado algumas das principais características da subordinação jurídica ficam mitigadas ou mesmo ausentes. A direção do trabalho parece ter-se deslocado, crescendo o peso das decisões tomadas autonomamente pelos trabalhadores. Nas modernas relações de trabalho, o trabalhador detém autonomia decisória sobre o modo de execução de seu trabalho. Isto se traduz em liberdade de decisão sobre a execução da jornada de trabalho, frequentemente flexível, sobre o local da execução do trabalho, por vezes sua própria residência, e sobre o modo de execução do trabalho, pois é o trabalhador quem detém o conhecimento técnico necessário à execução do trabalho, conhecimento este que o empregador já não detém.

Proscursin assim descreve estas transformações:

Ante esse quadro organizacional de alta complexidade, no qual o trabalhador se orienta pelo volume de informações articuladas na produção, com autonomia decisória sobre o

posto de trabalho e a produção, com a responsabilidade de cumprir metas e objetivos, teria lugar para a subordinação clássica que os subsistemas jurídicos trabalhistas criaram no passado das relações laborais? Evidentemente que não. Tampouco o empresário que investe em treinamento para capacitar pessoal para manejar todo esse aparato tecnológico espera subordinação. O empresário quer, isto sim, empreendedores autônomos, que melhorem os processos e os produtos, mesmo porque ele não tem mais condições de deter todos os conhecimentos da organização.¹⁵

Mas adverte:

Isso não significa que o patrão deixou de ser o dono da empresa. Muito menos que o empregado passou a ser patrão. O que ocorreu é que a qualidade do relacionamento intersubjetivo entre ambos mudou e muito, em virtude do imenso aporte de conhecimento, do aumento da complexidade e das profundas mudanças nas organizações. O grau de dependência das partes está melhor distribuído. São incontáveis as operações que apenas cabe ao empregador confiar. Ele não tem como interferir e muito menos como controlar.¹⁶

E em seguida conclui:

O trabalho subordinado, objeto ontológico do Direito do Traba-

lho [...] perdeu a centralidade. Atualmente, outras formas de trabalho e de contratação de pessoal são majoritárias. Em suma, mudaram os paradigmas do mundo do trabalho.¹⁷

A mitigação ou ausência dos elementos constitutivos da subordinação levou à generalização de contratos de trabalho celebrados à margem da legislação trabalhista. O trabalho subordinado perdeu parte de sua abrangência com o surgimento de relações baseadas na subcontratação e no trabalho autônomo.

No leito destas relações de trabalho pactuadas à margem da normatização trabalhista, instalou-se a crise no Direito do Trabalho. Alguns cedem às evidências empíricas e procuram atribuir *nomen iuris* alternativos para as relações de trabalho pactuadas à margem da legislação, nas quais os direitos sociais não são garantidos, como é o caso do trabalho parassubordinado. Criam-se novos tipos de contratos de trabalho, nos quais os direitos sociais não são integralmente garantidos, como é o caso do trabalho a tempo parcial.

Ocorre, simultaneamente, um amplo debate pela revisão do conceito de subordinação. A doutrina se debruça sobre o **coração** do Direito do Trabalho – o sentido jurídico do conceito de subordinação jurídica – traço fun-

¹⁵PROSCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

¹⁶*Ibid.*

¹⁷*Ibid.*

damental da relação de emprego.

Para o jurista italiano Piergiovanni Alleva, o cerne da crise se encontra no critério de heterodireção como fundamento da subordinação. Este critério se justificou, no período fordista, em virtude de sua evidência manifesta. Mas representou apenas o modo como, naquele período historicamente determinado da acumulação de capital, se manifestava o trabalho prestado por conta alheia.

A figura de trabalhador traçada por este critério é, definitivamente, a de um sujeito 'pago para trabalhar, e não para pensar', mas exatamente aqui se encontra a obsolescência desse critério: com efeito, a empresa moderna, de um trabalhador semelhante, que se limita a operar segundo diretrizes precisas, não saberia o que fazer. Tal critério poderia ser atual em um cenário de primeira ou, ao máximo, de segunda industrialização, caracterizada por produção em massa, trabalho extremamente dividido e repetitivo, escassa escolaridade.¹⁸

Alleva demonstra que a identificação da subordinação através dos elementos constitutivos do trabalho heterodirigido constituiu-se num equívoco, ao tomar a aparência do fenômeno por sua essência. Ou seja, a relação substancial entre as partes do contrato de trabalho é a depen-

dência sócioeconômica entre seus sujeitos. Em determinado momento da acumulação de capital esta dependência se manifestou através de fortes características de heterodireção nas relações de trabalho:

Houve um tempo em que o modo mais simples, eficiente e frutuoso de utilizar tais sujeitos era enquadrá-los segundo um modelo hierárquico e paramilitar, isto é, segundo o cânone da heterodireção. Mas hoje não o é mais, pois mudaram a economia e o modo de produzir, enquanto que, por outro lado, o que permaneceu inalterada foi a relação substancial de dependência sócioeconômica entre os sujeitos. O equívoco legislativo e jurisprudencial foi cristalizar e tornar eterno o epifenômeno da heterodireção, tornando-o caracterizador do trabalho subordinado, e, sobretudo, ligando a ele, e não à dependência sócioeconômica, a introdução das normas de tutela e a sua garantia.¹⁹

Sob o capitalismo a produção de bens e serviços é realizada por homens livres. Entretanto, trata-se de uma forma singular de liberdade porque este homem está despossuído dos meios e instrumentos necessários à produção e reprodução de sua sobrevivência. Por isto, deve colocar-se ao serviço de quem possua estes meios, o que é feito, no mercado de trabalho, através da venda de sua mercadoria-trabalho. Como vimos, esta é a base da assimetria

¹⁸ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

¹⁹*Ibid.*

existente entre aquele que vende e o que compra a mercadoria-trabalho, e fundamento maior do surgimento deste ramo do Direito, lastreado na necessidade de proteção daquele que está em desvantagem na relação jurídica.

O homem, embora formalmente livre, não possui os meios necessários à sua subsistência e por isto deve procurar no mercado de trabalho quem compre sua força de trabalho. A relação de trabalho se fundamenta na operação de compra e venda de tempo de trabalho aplicado. Este é o fundamento da existência de subordinação na relação do vendedor da força de trabalho com o comprador desta mercadoria.

Não importa, para a configuração desta relação assimétrica, a forma ou o modo como o trabalho contratado é executado, se sob maior ou menor autonomia, se sob severa direção alheia ou com liberdade de ação do trabalhador. O que define a necessidade de proteção e que configura a assimetria é a operação de compra e venda da mercadoria-trabalho. Esta é realizada por um vendedor que não dispõe dos instrumentos e meios necessários à produção e reprodução da vida e por um comprador que, detendo em caráter de exclusividade estes elementos, necessita para lhes dar finalidade econômica, utilizar-se do trabalho alheio.

Por isto, responde Alleva, o cerne do Direito do Trabalho não está na direção alheia do trabalho, mas na dependência sócioeconômica do vendedor da mercadoria-trabalho ao seu comprador.

E argumenta: o princípio da proteção decorre do fato de que o empregado “todo dia deve ‘bater o ponto’ em certo horário e é tiranizado por um chefe de departamento? Ou, ao contrário, porque [o empregado] obtém o seu meio de vida fundamental despendendo a própria força de trabalho naquela empresa?”²⁰

Por esta razão, Alleva propõe a requalificação do critério de configuração da subordinação jurídica, para que a especial proteção conferida pelo Direito do Trabalho se faça presente quando “um sujeito se obriga, sem organização própria de meios, a prestar a sua atividade laborativa, pessoalmente e de modo não eventual, em um projeto ou em uma organização ou empresa alheia.”²¹

A construção doutrinária de Alleva se insere no debate que se trava na Itália em torno do conceito de parassubordinação, introduzido na lei processual em 1973 e objeto de severas críticas pelas consequências que causou nas relações de trabalho. O art. 409 do Código de Processo Civil italiano estabelece a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as lides decorrentes dos contratos

²⁰ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. *Revista de Direito do Trabalho*, São paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

²¹*Ibid.*

de colaboração, representação comercial, agência, desde que estes operem de forma continuada, coordenada e não sejam caracterizados pela subordinação.

Embora aparentemente restritiva, a norma reconheceu, como não beneficiárias da proteção conferida pelas normas de Direito Material do Trabalho aquelas relações que até então oscilavam entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado clássico. Ao introduzir um terceiro e alternativo tipo de relação de trabalho, representativo de relações em que a heterodireção se encontra mitigada, fragilizou-se o caráter imperativo das normas trabalhistas. Ao criar um patamar intermediário entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, a lei processual italiana abriu espaço para que as relações de emprego firmadas sob as novas condições impostas pelo sistema de acumulação de capital sejam interpretadas como parassubordinadas e, portanto, colocadas à margem da legislação protetiva do trabalho.

Na prática, a inovação resultou na criação de um tipo legal que, embora inserido dentro do processo de acumulação e reprodução do grande capital, não é assim reconhecido. Os empregadores passaram a ter o poder de classificar unilateralmente o contrato de trabalho a despeito das condições

fáticas em que os contratos são cumpridos.

Alleva assim descreve as consequências daquela alteração legislativa:

É comum, na prática, que trabalhadores que exercem atividades laborativas totalmente, ou em grande parte, similares, na mesma empresa, sejam qualificados uns como subordinados - gozando assim da plenitude das tutelas legais e contratuais - e outros como colaboradores autônomos (parassubordinados), destituídos de toda e qualquer garantia. E é ainda comum, na prática, que os empregadores busquem qualificar como lhes parece mais conveniente os novos contratados, e que esse abuso não encontre remédio nem mesmo em juízo, exatamente em razão da incerteza do critério distintivo.²²

O trabalho parassubordinado não é, portanto, uma nova categoria de trabalho, e sim o mesmo trabalho subordinado de antes, realizado sob as novas condições do sistema econômico, determinadas pelo atual estágio da acumulação de capital. O trabalho heterodirigido clássico já não serve ao sistema econômico e, por isto, está sendo gradualmente descartado. No seu lugar surge uma nova forma de trabalho, autônomo na sua aparência, mas subordinado - porque dependente da organização produtiva - em seu conteúdo.

²²ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

Na Espanha²³, a requalificação do conceito de subordinação foi abordada a partir da ideia de alienação do homem em relação ao trabalho. Manuel Alonso Olea aponta a alienação do trabalhador em relação aos frutos do trabalho como critério diferenciador do trabalho subordinado em relação ao autônomo. A apropriação do resultado econômico proporcionado pelo trabalho é o elemento distintivo da relação de emprego em relação às demais relações de trabalho e o fator que determina a necessidade de proteção àquele que, alienado em relação a estes resultados, está em posição de inferioridade na relação jurídica existente.

Bayon Chacon refere-se à alienação do trabalhador em relação aos riscos da atividade econômica na qual está inserido. Ao verdadeiro empreendedor não são indiferentes os resultados do empreendimento, se positivos ou negativos. Ele sempre estará sujeito a sofrer suas consequências, assumindo os riscos da atividade que desenvolve. Se for bem sucedido, irá apropriar-se do lucro; caso contrário, deverá suportar o prejuízo. Já o empregado recebe pelo seu trabalho (remunerado por hora ou tarefa) e lhe é relativamente indiferente o maior ou menor sucesso do empreendimento. Ele não corre riscos, situação que seria identificadora de um trabalho

realizado no interesse de outrem, e assim, critério para a identificação da relação de emprego.

Manbuel-Ramón Caracuel, por sua vez, enfatiza a alienação do trabalhador em relação ao mercado no qual se insere sua atividade. No trabalho autônomo a relação se estabelece entre o trabalhador e seu cliente. O trabalhador autônomo preserva o acesso ao mercado onde sua mercadoria ou serviço são comercializados. Em contrapartida, sempre que entre o trabalhador e o mercado houver a interposição de terceira pessoa, haverá entre o trabalhador e o terceiro uma relação de trabalho subordinado. Este ponto de vista remete para o fato de que, na sociedade atual, não basta o homem deter os meios para produzir bens e serviços, devendo também, para obter sucesso em seu empreendimento, comercializar os produtos ou serviços que está apto a produzir. Para isto, deverá ter meios de acesso ao mercado, sem o que seu trabalho se inviabiliza.

A doutrina espanhola constrói um conceito amplo do termo alienação, que pode significar tanto o isolamento do trabalhador em relação aos frutos do seu trabalho como seu alheamento em relação aos riscos inerentes ao empreendimento, ou, ainda, à inexistência de acesso aos meios de comercialização dos frutos do trabalho. Mas na base do conceito

²³PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008; MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Junior, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do TRT da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n.76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

está o trabalho prestado por conta alheia, isto é, no interesse de uma organização sobre a qual o trabalhador não tem controle e não apropria seus resultados.

Na Alemanha, Rolf Wank²⁴ propõe uma inversão de caminhos na redefinição do conceito de subordinação. O doutrinador alemão procura estabelecer seus limites a partir de critérios negativos, delimitando com precisão as condições necessárias para a existência de trabalho autônomo. Delimitado este, restarão como subordinadas todas as formas de trabalho que não se ajustem naquela delimitação.

A existência de liberdade empresarial, a participação nos riscos do empreendimento e a possibilidade de realizar lucros são os elementos apontados pelo jurista que distinguem o trabalho autônomo frente às demais formas de trabalho humano que, por não serem autônomas, são subordinadas.

Trabalhador autônomo, explica, é aquele que atua como empresário. Ele toma decisões cotidianamente sobre todos os aspectos de sua atividade, decidindo sobre compras, julgando a qualidade de serviços e produtos que irá adquirir, atribuindo preço aos produtos e serviços que vende etc. Além disto, contrata e demite auxiliares, fornecedores e escolhe parceiros. Se na gestão do seu negócio acertar nas decisões que tomar, poderá obter lucros. Caso contrário, deverá absorver os pre-

juízos. E subordinado é o trabalhador a quem não se aplica esta descrição. Seu conceito é determinado pelos limites da situação oposta – o trabalho autônomo.

No Brasil, Maurício Godinho Delgado propõe o conceito de subordinação estrutural, que é a ampliação do conceito clássico de subordinação, incluindo também as situações em que o trabalho se realize inserido estruturalmente na dinâmica produtiva da organização tomadora dos serviços, havendo ou não heterodireção.

A subordinação estrutural atende à realidade em que a fragmentação da produção está associada à intensa concentração dos capitais, de modo que, embora aparentemente autônomo, o trabalho tem seu destino traçado pela grande corporação empresarial, à qual se submete, sendo a ela dependente por se ligar estruturalmente aos seus interesses.

Para Delgado, esta formulação supera as deficiências do conceito de subordinação objetiva, que não diferencia as situações em que o trabalho ocorre sob verdadeira autonomia daquelas em que a subordinação persiste, sem heterodireção.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira propõe, em sua monografia **Subordinação Jurídica: um conceito desbotado**, o retorno às origens positivadas do Direito do Trabalho. O autor assinala que a identificação da de-

²⁴PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

pendência mencionada no art. 3º da CLT com subordinação jurídica, vale dizer, trabalho heterodirigido, representou uma redução interpretativa que pode ter sido útil na fase fordista de acumulação do capital. Ora, nesta época, o trabalho era predominantemente heterodirigido, como já se viu. Ao identificar subordinação e heterodireção com a situação de dependência do empregado frente ao empregador, a doutrina buscou criar critérios objetivos que dotassem o trabalho interpretativo de maior certeza e uniformidade.

Este cientificismo, como o chama o autor, não responde às novas demandas trazidas pelas relações de trabalho pós-fordistas. A manutenção da redução interpretativa operada estaria na origem da crise que atinge o Direito do Trabalho. Na acumulação flexível, a subordinação **desbotou-se**, ou seja, mitigou-se para uma parcela significativa dos trabalhadores – e esta é uma tendência crescente. Por outro lado, persistem nestas novas relações de trabalho (que o autor chama de parassubordinadas, acompanhando a doutrina italiana) as características de hipossuficiência que deram sentido ao surgimento do Direito do Trabalho como direito de proteção.

O fato de que as novas relações de trabalho não se guiem por critérios de heterodireção, não significa que os trabalhadores envolvidos não necessitem de especial proteção do Direito. Porque, ainda que não sejam heterodirigi-

dos, são dependentes no sentido econômico e social frente ao empreendimento econômico. O desaparecimento gradual da heterodireção não elimina, portanto, a característica de hipossuficiência da relação jurídica, que continua a ser, como sempre, o resultado necessário, mesmo na realidade pós-fordista, da venda de força de trabalho por quem não detém os meios e recursos de produção àquele que, detendo estes meios, necessita da força de trabalho alheia para fazê-los operar.

A legislação consolidada, ao definir a relação de emprego, chamou-a de trabalho sob dependência alheia – e não conferiu qualquer adjetivo ao termo. Trata-se, portanto, de reinterpretar o dispositivo da lei, conferindo-lhe o sentido que, na realidade atual da acumulação do capital, corresponde à necessidade de proteção ao trabalhador hipossuficiente, na medida de sua hipossuficiência.

Ou seja, conclui Murilo Oliveira:

Trata-se de, hermeneuticamente, obter-se um novo conceito do sujeito destinatário do direito do trabalho. Isto implica na releitura do art. 3º da CLT para entender como empregado aquele trabalhador dependente (sem adjetivos), com onerosidade, não-eventualidade e pessoalidade (inclusive com a mitigação desta, como ocorre na parassubordinação). A partir da idéia contemporânea do princípio da proteção, o sujeito protegido pelo direito laboral seria o trabalhador dependente, e não só o subordinado.²⁵

²⁵OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um conceito desbotado. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

Esta operação hermenêutica, ao repensar o sentido do termo legal, retorna à literalidade do texto normativo recompondo seu sentido, de acordo com a nova realidade pós-fordista. A releitura do art. 3º da CLT implica em reconhecer, como destinatário da especial proteção conferida pelo Direito, o trabalhador que exerce sua atividade sob dependência do tomador de seus serviços.

6 Conclusão

O estado de hipossuficiência do trabalhador é intrínseco às relações de trabalho sob o capitalismo porque decorre da relação assimétrica que se estabelece, no mercado de trabalho, entre vendedor e comprador da mercadoria-trabalho. As características particularíssimas da mercadoria-trabalho impõem que seu vendedor esteja em situação de fragilidade no mercado de trabalho. Do reconhecimento desta fragilidade estrutural surgiram o conceito de proteção e os princípios jurídicos que lhe correspondem. O caráter imperativo das normas de Direito do Trabalho se impõe como uma necessidade porque a norma trabalhista estabelece um conjunto de direitos da parte hipossuficiente na relação jurídica, aos quais correspondem, à outra parte, dever de adotar certo comportamento jurídico.

As relações de trabalho baseadas no sistema de acumulação flexível conferem uma aparência de autonomia. Entretanto,

na maior parte dos casos esta é apenas aparente porque permanece a hipossuficiência, baseada no fato de que, ainda neste sistema, há no mercado de trabalho o encontro de um trabalhador que dispõe apenas de sua mercadoria-trabalho para vender e, de outro lado, um comprador que detém os meios necessários à produção de bens e serviços – e, portanto, os meios necessários à reprodução da força de trabalho.

Embora a subordinação clássica, baseada no critério de heterodireção, venha gradativamente perdendo significado na atividade econômica, nas novas relações de trabalho impostas pelo novo sistema de acumulação de capital o trabalhador permanece em estado de dependência com relação ao tomador de seus serviços. Reafirma-se, portanto, a necessidade de proteção deste trabalhador nesta nova quadra do modo capitalista de produção, como condição para manter as conquistas sociais obtidas pelas gerações antecedentes.

A superação do critério da subordinação clássica em face do dinamismo da atividade econômica impõe ao operador do Direito encontrar, nas relações de trabalho ditas flexíveis, os elementos que melhor expressam a hipossuficiência do empregado frente ao empregador. Neste sentido, parece-nos existir grande convergência entre as proposições apresentadas no transcórre deste estudo. As diversas abordagens do problema têm em comum o re-

conhecimento da necessidade de proteção ao trabalho dependente.

Dependente é, em primeiro lugar, o trabalho realizado pessoalmente e não eventual. Naturalmente, todo o trabalho onde existam os elementos da subordinação clássica é trabalho dependente.

Dependente também é o trabalho realizado por conta de um terceiro, ou seja, exercido sem organização própria de meios e, portanto, inserido em um projeto econômico alheio. Dependente é o trabalhador alienado dos seus frutos ou alheio aos destinos da empresa para a qual trabalha. Dependente é também o trabalhador cuja atividade não pode ser desvinculada de um empreendimento alheio, ao qual se integra necessariamente laborando para satisfazer as necessidades básicas da sua existência.

Neste sentido, entendemos como apropriada a formulação proposta por Murilo C.S. Oliveira, de retorno à expressão literal presente no texto positivado, nos termos expressos no art. 3º da CLT. A defesa dos princípios jurídicos mais caros ao Direito do Trabalho não precisa mais do que isto - a afirmação da imperiosidade de proteção ao trabalhador que, sob qualquer circunstância, trabalhe sob dependência do empregador que lhe toma os serviços.

O Direito do Trabalho surgiu como resposta à situação de iniquidade social em que foram lançadas grandes massas de trabalhadores despojados de seus meios de produção. Durante mui-

tas décadas foi o instrumento que possibilitou o estabelecimento de um equilíbrio mínimo entre os despossuídos e os proprietários e tornou-se o escoadouro das pressões sociais, resultando em conquistas que representam um patamar universal mínimo de direitos e garantias sociais.

Concomitantemente à universalização da educação e à democratização do conhecimento, vamos deixando para trás o tempo em que o trabalho era identificado com o puro e simples exercício de força física. Estreita-se a distância que separava o trabalho manual do trabalho intelectual e o trabalho penoso vai, aos poucos, cedendo lugar ao trabalho inteligente.

Entretanto, isto não significa o desaparecimento do trabalho dependente, e sim que este é realizado sob uma nova aparência. Ao mesmo tempo em que se constata a redução da importância relativa do trabalho puramente manual e penoso, em benefício do trabalho inteligente, agrava-se o controle, por poucos, da produção de bens e serviços, por força da intensa concentração dos capitais em escala mundial. As grandes organizações econômico-financeiras estendem seus tentáculos sobre todos os quadrantes da terra, controlando a produção e a circulação de bens em toda a comunidade mundial. Neste contexto, o trabalho humano não apenas persiste sendo trabalho principalmente dependente, como esta dependência se acentua na razão direta em que ocorre a concentração dos capitais.

Não obstante, o trabalho por conta própria mantém-se presente como uma das formas como se organiza legitimamente o trabalho na sociedade. O Direito do Trabalho, voltado à proteção do hipossuficiente, deve reconhecer as duas formas como se realiza o trabalho humano. Trata-se, portanto - e esta é a verdadeira discussão doutrinária que atualmente se trava - de identificar os critérios determinantes do trabalho dependente e a sua contra face, os pressupostos do trabalho autônomo ou por conta própria.

7 Referências

ALLEVA, Piergiovanni. O rubicão do trabalho subordinado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, p. 283-287, dez. 2008.

ALVES, Maria Aparecida; TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho. Autonomia ou precarização. In: ANTUNES Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007.

AVELAR, Eloísa Maria Mendonça. A Terceirização do trabalho e a globalização. In: Dallegre Neto. José Affonso. (Coord.). **Direito do Trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 181-214.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do TRT 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p. 147-165, jan./jun. 2004.

_____. Particularidades dos contratos especiais em face da teoria geral do contrato de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 117, p. 13-28, jan./mar. 2005.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A teoria da hipossuficiência e o código civil**. Disponível em: <http://aldeiajuridica.iv.org.br/portal/direito-privado/direito-do-trabalho-e-seguridade-social/portal_factory> Acesso em: 07 jul. 2010.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de cooperativas**. Brasília, 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **RO 01110-2007-109-03-00**, 4ª Turma, Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault, DJMG 10.5.2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão 1ª Turma. **RO 01251-2007-110-03**. Subordinação reticular justifica vínculo de prestador de serviços com empresa rede (Notícias TRT 3ª região em 27.1.2009) - 1ª. turma do TRT-MG -00-5).

BRASIL. TRT da 3ª Região. Acórdão da 1ª Turma. **RO 01251-2007-110-03-00-5**. Relator: Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DJMG 11.4.2008. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consultaunificada/mostrarDetalheLupa.do?evento=Detalhar&Processo=RO++08+1806&idAndamento=RO++08+1806PA CO20080410+++++14124600>>. Acesso em 15 ago. 2009.

CARELLI, Rodrigo Lacerda. As ações coletivas e o combate às terceirizações ilícitas. *In*: RIBEIRO JÚNIOR, José Hortêncio et al. **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO, José Luciano Leonel de. **Estudo de caso de médico dito autônomo que realiza exames médicos complementares com equipamentos da empresa**. Não publicado.

CASAGRANDE, Cássio. Mercado de trabalho no Brasil é maior do que se supõe. **Valor Econômico**. São Paulo, 5 nov. 2010, p. A-14.

CHAVES, Rafael; MENDES, Lara Ferreira. **Terceirização e o conseqüente afastamento do vínculo empregatício**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1037>> Acesso em: 22 out. 2007.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi da; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Diretrizes para uma legislação sobre as relações de trabalho em atos de terceirização**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7382>> Acesso em maio 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: VI. Terceirização e responsabilidade. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, n. 31, p. 20-46, mar. 2006.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. São Paulo: Centauro, 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho sem justa remuneração, terceirizado e informal, no seio de uma sociedade regida pelo estado democrático de direito. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 51-72, out./dez. 2006.

GRUNWALD, Astried Brettas. **Terceirização: a flexibilidade em prol do desenvolvimento jurídico-social**. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 4, n. 38, jan. 2000. Disponível em: <[HTTP://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185](http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185)>. Acesso em: 3 out. 2006.

HARVEY, David. A transformação político-econômica do capitalismo do final do século XX. *In*: _____. **Condição pós-moderna**. Parte II. 6. ed. São Paulo: Loyola, 1996. p. 115-184.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1979.

IANNI, Octavio. **A sociedade global**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

LIPIETZ, Alain; LEBORGNE, Danièle. O pós-fordismo e seu espaço. **Espaço & Debates**, São Paulo, n. 25, 1988.

LOUZADA, Luiz José de Moura. **Terceirização: uma via de mão dupla**. Disponível em:

<http://www.escriptorioonline.com/webnews/noticia.php?id_noticia=7199&> Acesso em 14 nov. 2006.

MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. Conferência pronunciada nos dias 20 e 27 de junho de 1865 nas sessões do Conselho Geral da Associação Internacional dos Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1865/salario/index.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2010.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Junior, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural: reticular e alienidade. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, n. 32, jan./jun. 2008.

_____. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do TRT da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MERÇON, Paulo Gustavo do Amarante. Além dos portões da fábrica - O Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do TRT 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 44, n. 74 p.53-85, jul./dez. 2006.

MIRANDA, Sandro Ari Andrade. **Notas sobre a alienação do trabalho intelectual e o novo dilema de Prometeu**. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/8332/notas-sobre-a-alienacao-do-trabalho-intelectual-e-o-novo-dilema-de-promoteu/7>> Acesso em: 14 jul. 2010.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação jurídica: um concei-

to desbotado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 126, p. 107-137, abr./jun. 2007.

PINTO, Marcelo Rodrigues. Empregador e empregado. **Síntese Trabalhista**, São Paulo, n. 189, p. 141-150, mar. 2005.

PASTORE, José. O futuro do mercado de trabalho no Brasil e no mundo. **Em Aberto**, Brasília, ano 15, n.65, jan./mar. 1995.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, n. 130, p. 119-142, jun. 2008.

PROCURSIN, Pedro. O fim da subordinação clássica no direito do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 65, n. 3, p. 279-291, mar. 2001.

QUADROS, Waldir José de. **A reestruturação das empresas e o emprego de classe média**. Disponível em: <<http://www.engenheiro2001.org.br/programas/quadros.htm>>. Acesso em: 17 jul. 2010.

RANGEL, Mauricio Crespo. Relações de Trabalho: novos paradigmas. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n. 3, jul./set. 2007.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, a. 12, n. 1738, 4 abr. 2008 Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11123>>. Acesso em: 13 jul. 2009.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. O trabalho prestado pela *internet* e a questão da subordinação jurídica no direito individual do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 72, n. 3, set./dez. 2006.

RODRIGUES, Bruno Alves. Novo Paradigma de subordinação na relação de emprego. **Revista do TRT da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 39, n. 69, p.57-74, jan./jun. 2004.

ROMITA, Ariel Sayão. Prestação de serviços por trabalhadores autônomos: relação de trabalho ou relação de consumo? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 9-32, out./dez. 2006.

_____. A crise do critério da subordinação jurídica. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 117, p. 37-59, jan./mar 2005.

_____. Os princípios do direito do trabalho ante a realidade. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 9, set. 2010.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. Trabalho em Revista, encarte de Doutrina "**O Trabalho**", n. 157, p. 5501, mar. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro. **Revista eletrônica sobre a reforma do Estado (RERE)**, Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público,

n. 21, mar./maio 2010. Disponível em: <<http://www.dieitodoestado.com/revista/RERE-21-MARCO-2010-INGO-SARLET.pdf>>. Acesso em: 23 nov.2010.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 132, dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A super-subordinação: invertendo a lógica do jogo**. Disponível em <<http://www.Calvet.pro.br/artigos/ASupersubordinacao.doc>>. Acesso em:15 ago.2009.

_____. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista do TST**, Brasília, v. 70, n. 1, jan./jul. 2004.

_____. Pelo cancelamento da Súmula 331 do TST. Disponível em: <<http://www.sindinstalacao/UploadDoc/doutrina%20ref.%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20-%20s%BAmula%20331.rtf>>. Acesso em 15 ago. 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e Lima Teixeira. v. 1, São Paulo: LTr, 1999.

VIANNA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 7, p. 775, jul. 2003.

NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO E SUA APLICAÇÃO PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO NAS AÇÕES DE INDENIZAÇÃO POR ACIDENTES DO TRABALHO E DOENÇAS OCUPACIONAIS

NEXUS TECHNICIAN EPIDEMIOLOGIC AND ITS APPLICATION ON THE LABOR JUSTICE IN THE ACTIONS FOR INDEMNIFICATION FOR JOB ACCIDENTS AND OCCUPACIONAL DISEASE

Edson da Silva Júnior*

Resumo: O objeto de estudo desse texto é definir se a regra prevista no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991, inserido pela Lei n. 11.430/2006, ou seja, dispensa da realização de perícia médica do INSS nas hipóteses de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e a lesão sofrida pelo trabalhador, pode ser utilizada em Juízo como mecanismo de apuração de nexo causal nos acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

Abstract: The object of study of this text is to define if the rule foreseen in art. 21-A of Law N. 8,213/1991, inserted by Law N. 11,430/2006, that is, dismissal of the accomplishment of medical skill of the INSS in the nexus technician epidemiologist hypotheses between the work and the injury suffered for the worker, can be used in Judgment as occupational mechanism of verification of causal nexus in the employment-related accidents or occupational disease.

Palavras-chave: Acidente de trabalho. Perícia médica. Nexo de causalidade. Doença profissional.

Keywords: Job accident. Medical expertise. Causal link. Occupational disease.

1 Introdução

Um dos pressupostos básicos para a condenação de alguém a indenizar outrem é a existência de nexo, ou seja, de uma ligação ou vínculo

entre o dano e a conduta culposa ou atividade de risco exercida.

Tanto é assim que o art. 827 do Código Civil vigente prevê expressamente o seguinte: **“aquele que ... causar dano a outrem, fica**

* Bacharel em ciências sociais e jurídicas pela Faculdade de Direito de Bauru - ITE; Especialização em Direito Civil e Processual Civil pela Faculdade de Direito de Bauru - ITE; Juiz do Trabalho Substituto na 15ª Região da Justiça do Trabalho; Membro da Comissão de Acompanhamento de Demandas da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região - AMATRA XV; Palestrante e Professor.

obrigado a repará-lo” (grifou-se).

E tal premissa decorre do princípio básico de direito segundo o qual ninguém deve responder por dano a que não deu causa.

Logo, poderá até haver indenização sem culpa (responsabilidade objetiva), como ocorre nas hipóteses de atividades de risco referidas no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, contudo, jamais poderá haver responsabilização por dano sem a caracterização do nexos entre esse dano e a conduta ou atividade de risco exercida pelo ofensor.

Por essa razão, o nexos é o primeiro pressuposto a ser perquirido pelo operador do direito nas ações indenizatórias, haja vista que, se o dano não tem nexos com conduta culposa ou atividade de risco, não haverá dever de indenizar.

2 Conceito de nexos causal

Vários são os conceitos traçados pela doutrina a respeito do nexos de causalidade.

Na feliz definição de Sérgio Cavalieri Filho¹, por exemplo, o nexos de causalidade é “o vínculo, a ligação ou a relação de causa e efeito entre a conduta e o resultado”.

Para Flávio Tartuce² o nexos de causalidade “constitui o elemento imaterial ou virtual da responsabilidade civil, constituindo a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou o risco criado e o dano suportado por alguém”.

Em suma, pode-se conceituar o nexos de causalidade como a relação de causa e efeito entre a conduta cul-

posa ou atividade de risco de alguém e o dano suportado por outrem.

E para o estudo dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, o conceito de nexos de causalidade, feitas as necessárias adaptações, pode ser resumido da seguinte forma: o nexos de causalidade nos acidentes de trabalho e nas doenças ocupacionais é a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou atividade de risco do empregador ou tomador de serviços e o dano suportado pelo trabalhador.

3 Nexos técnico epidemiológico ou presumido

3.1 Notas iniciais

A caracterização do acidente de trabalho é feita pela Previdência Social através da comprovação do nexos causal entre o acidente ou a doença e o trabalho exercido.

E, via de regra, o enquadramento técnico é precedido de uma perícia médica a fim de apurar o nexos causal entre o acidente ou doença e o trabalho exercido, a existência de incapacidade laborativa (parcial ou permanente) e a necessidade de afastamento do trabalhador de suas atividades ou até mesmo de sua reabilitação funcional.

Caso essa perícia constate a inexistência de nexos causal do acidente ou doença com o trabalho desempenhado, estará afastada a caracterização de acidente de trabalho e o segurado receberá apenas benefício previdenciário cabível em hipótese de acidente de qualquer natureza.

¹CAVALIERE FILHO, Sérgio. *apud*. Tartuce. TARTUCE, Flávio. **Direito das obrigações e responsabilidade civil**. Série Concursos Públicos. São Paulo: Método, 2005. v. 2, p. 298.

²TARTUCE, Flávio. **Direito das obrigações e responsabilidade civil**. Série Concursos Públicos. São Paulo: Método, 2005. v. 2, p. 298.

Ocorre que, quanto às doenças ocupacionais³, especialmente as doenças do trabalho, nem sempre a perícia acaba por ser conclusiva quanto à existência ou não de nexos entre ela e o labor desenvolvido pelo trabalhador, de modo que em algumas situações o trabalhador pode vir a ficar descoberto da garantia do seguro acidentário.

Foi levando em conta tal situação e, ainda, o princípio de que na infortúnica a cobertura do seguro de acidente de trabalho protege ao interesse social de preservação da dignidade do trabalhador, que, a partir do ano de 2006, a legislação passou a dispensar, em algumas situações, ao menos, em princípio, a realização de perícia médica pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

De fato, a Lei n. 1.430/2006 alterou a Lei n. 8.213/1991 inserindo em seu texto o art. 21-A, segundo o qual:

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnicos epidemiológicos entre o trabalho e o agravamento da relação entre a ati-

vidade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento.

Com efeito, referido texto legal criou uma presunção de caracterização do acidente do trabalho nas hipóteses em que se verifique a ocorrência de nexos técnicos epidemiológicos entre o trabalho e a lesão sofrida pelo trabalhador, ou seja, existência de uma ligação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade do trabalhador. É o que podemos chamar de nexos técnicos presumidos.

Trata-se de estabelecer uma presunção de que pertencer a um determinado segmento econômico (CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas) constitui fator de risco direto para o desenvolvimento, por parte do trabalhador, de determinadas patologias ocupacionais (agrupamento CID-10).

É exemplo de aplicação desse nexos técnicos presumidos a hipótese de empregado que labora em operadora de *telemarketing* e resta acometi-

³As doenças ocupacionais são o gênero, das quais são espécies as doenças profissionais e as doenças do trabalho. As doenças profissionais são aquelas produzidas ou desencadeadas pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência Social, como, por exemplo, a silicose que acomete trabalhadores de mineradoras. Nesse caso, o nexos causal é presumido, pois tal adoecimento é intimamente ligado ao exercício da atividade profissional e, por conseguinte, o ônus de comprovar que a doença não tem nexos com o trabalho é da parte patronal. Situação distinta se dá em relação às doenças do trabalho, isto é, decorrentes das condições especiais em que o trabalho é realizado, seja pela forma de sua execução, seja pelas condições do meio ambiente laboral, como por exemplos a LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e a DORT (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Nessas modalidades de doenças, o nexos não é presumido (cabendo ao trabalhador a sua comprovação) e nem sempre a apuração é matéria fácil exigindo muitas vezes a realização de mais de uma espécie de perícia (perícia ambiental no local de trabalho e perícia médica no doente) e até mesmo a repetição de perícias já realizadas nas hipóteses em que o Juiz não está suficientemente convencido quanto à existência ou não do nexos causal entre a doença do trabalhador e o trabalho por ele realizado em favor do empregador ou tomador de serviços.

do por Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e/ou Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), pois é notório que os serviços de telemarketing envolvem intensa digitação e outros movimentos repetitivos e, portanto, são propícios a causar doenças do tipo LER/DORT.

Outro exemplo de aplicação do nexó técnico epidemiológico é aquele do empregado que está exposto ao pó de sílica em razão do seu trabalho e adquire a silicose.

Nessas situações, em estrita obediência ao disposto no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991, a regra é a dispensa de realização de perícia médica por parte do INSS, reconhecendo-se o enquadramento do infortúnio como acidente de trabalho já que milita em favor do trabalhador uma presunção de que sua doença é oriunda do seu trabalho. Contudo, por se tratar de presunção relativa, a perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar a presunção em comento quando dispuser de elementos seguros que evidenciem a inexistência da relação de causalidade, nos termos do disposto no § 1º do art. 21-A da Lei n. 8.213/1991. Admite-se, ainda, a produção de prova em contrário por parte da empresa, a qual poderá requerer a não aplicação do nexó técnico epidemiológico nos termos do que restou previsto no § 2º do art. 21-A da Lei n. 8.213/1991.

Portanto, nas hipóteses de existência de uma ligação entre a atividade da empresa e a doença motivadora da incapacidade do tra-

balhador, a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade por presunção de nexó de causalidade (nexó técnico epidemiológico).

4 Aplicação perante a Justiça do Trabalho

Como já visto, na esfera administrativa, ou seja, perante o INSS, não há qualquer dúvida quanto à possibilidade de aplicação do nexó técnico epidemiológico, até por expressa disposição legal.

A grande dúvida a ser resolvida é saber se a regra do nexó técnico epidemiológico pode ser utilizada em Juízo como mecanismo de apuração de nexó nas hipóteses de acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.

A maioria da doutrina e da jurisprudência tem defendido a aplicação da presunção do vínculo de causalidade em sede judicial nas hipóteses de ocorrência do nexó técnico epidemiológico.

Nesse sentido, por exemplo, a lição de Sebastião Geraldo de Oliveira⁴:

A decisão administrativa do INSS, apesar de todos os atributos do ato administrativo, não vincula o Poder Judiciário. Entretanto, se o empregador não apresentar provas convincentes para afastar a presunção, tem-se como atendido o pressuposto do nexó causal para fins de reparação civil.

No mesmo caminho, José Affonso Dallegrave Neto⁵:

⁴OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 142.

⁵DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexó técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p.143-153, jul./dez. 2007.

[...] na órbita judicial trabalhista, uma vez caracterizado o NTEP a doença é declarada ocupacional; vale dizer: há nexos causal entre a moléstia e a execução do trabalho na empregadora. Assim, perante a Justiça do Trabalho a doença ocupacional decorrente de NTEP se equipara ao acidente do trabalho. Para o empregador se alijar da indenização terá que demonstrar a culpa exclusiva do empregado, fato de terceiro ou força maior, uma vez que a presunção relativa favorecerá sempre a vítima.

Seguindo a mesma linha, boa parcela da jurisprudência tem determinado a aplicação da presunção oriunda do nexo técnico epidemiológico em Juízo, conforme se verifica das ementas a seguir transcritas:

RECURSO DE REVISTA. 1. TRABALHADORES NA LAVOURA CANAVIEIRA. LER/DORT. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. PRESUNÇÃO LEGAL RELATIVA DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE DOENÇA E TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. 1. Com o advento da Lei nº 11.430/2006, foi inserido o art. 21-A na Lei nº 8.213/1991, dispondo que a perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento-. A instituição do nexo técnico epidemiológico previdenciário - NTEP constitui medida de proteção à saúde do

trabalhador e decorre do reiterado descumprimento, pelos empregadores, da emissão de CAT e das dificuldades de fiscalização. Trata-se de método de associação estatística, em que se compara a recorrência do surgimento de patologias, em grupos de trabalhadores, a determinada atividade, estabelecendo-se nexo de causalidade presumido. 2. A atividade na lavoura canavieira está inserida nesse quadro, gerando presunção relativa de causalidade entre a entidade mórbida e a atividade laboral (arts. 21-A da Lei nº 8.213/1991, 337, § 3º, e Anexos do Decreto nº 3.048/1999). Em tal caso, o afastamento da presunção recai, no ambiente processual, sobre o empregador. Recurso de revista não conhecido. [...] (TST - RR - 55600-36.2007.5.09.0567, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 30.6.2010, 3ª Turma, Data de Publicação: 13.8.2010).

DOENÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. Pela atual redação do art. 21-A, da Lei 8.213/91, quando há relação entre a moléstia e a atividade do trabalhador, o nexo é presumido - é o chamado nexo técnico epidemiológico - NTE. Assim, cabia ao reclamado produzir prova robusta para demonstrar a ausência de influência da atividade ou do ambiente de trabalho na moléstia da reclamante. Não se desincumbindo de seu ônus, impõe-se a manutenção da r. sentença. (TRT-PR-99530-2005-002-09-00-3-ACO-41768-2009 - 3ª. Turma. Relator: Cássio Colombo Filho. Publicado no DJPR em 1º.12.2009).

DOENÇA PROFISSIONAL. TENDINITE. ATIVIDADE BRAÇAL. RISCOS INERENTES À FUNÇÃO. NEXO CAUSAL. PRESUNÇÃO E ÔNUS DA PROVA. 1. Se a atividade cotidianamente desenvolvida pelo empregado era de natureza braçal, alcançando variados movimentos de forte impacto, é de se reconhecer exposição a riscos de lesionamento dos tendões e articulações, sendo nesse sentido o Decreto n. 3.048/99 (anexo II, item X)¹⁰, que inclui como fatores de risco da síndrome do impacto e da tendinite bicipital, não apenas os movimentos repetitivos, mas também o ritmo de trabalho penoso e as vibrações localizadas. 2. Por outro lado, em havendo compatibilidade entre a lesão apresentada pelo trabalhador e os riscos da atividade por ele desenvolvida, o nexo causal é presumido, competindo ao empregador provar que a doença foi adquirida em razão de outras atividades ou fatores. 3. Recurso improvido, decisão unânime. (TRT 24ª R. RO 0273/2004-031-24-00-3. Rel. Juiz Amaury Rodrigues Pinto Júnior - DOMS 2.9.2005).

Sobre o tema foi aprovado o Enunciado n. 42 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho realizada em Brasília em 2007, cuja ementa é a seguinte:

Acidente do trabalho. Nexo técnico epidemiológico. Presume-se a ocorrência de acidente do trabalho, mesmo sem a emissão da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, quando houver nexo técnico epidemiológico conforme art. 21-A da Lei n. 8.213/1991.

Assim, para a maioria da doutrina e da jurisprudência, a presunção favorável ao trabalhador decorrente do advento do nexo técnico epidemiológico deve ser aplicada também na fase judicial.

Ocorre, contudo, que a admissão da aplicação dessa presunção em Juízo deve ser confrontada com duas importantes questões⁶ que não têm sido enfrentadas diretamente pela doutrina e jurisprudência, quais sejam: 1ª) **é possível dispensar a realização de prova pericial em Juízo nas hipóteses de aplicação da presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico pela perícia do INSS?** e 2ª) **Se a perícia judicial foi inconclusiva é possível ao magistrado aplicar a presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico?**

No que se refere à primeira indagação, alguns estudiosos do tema têm entendido que o Juiz poderia dispensar a realização da prova pericial em Juízo caso, perante a perícia do INSS, o empregador não tenha se valido da possibilidade de produzir prova que pudesse afastar a presunção de nexo de causalidade ou, ainda, nas situações em que o empregador tenha produzido prova, mas esta não tenha sido considerada suficiente pelo INSS como apta a afastar tal presunção.

Com todo o respeito, essa posição não é a mais acertada, especialmente porque ela viola os princípios do devido processo legal, ampla defesa e contraditório (assegurados nos incisos LIV e LV do art. 5º da nossa Constituição Federal), sendo certo, ainda, que a presun-

⁶Aliás, é exatamente nessas duas questões que reside a dúvida sobre a possibilidade de aplicação da presunção contida no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991, já que, nas hipóteses em que a perícia judicial é realizada e conclui pela existência do nexo, não há necessidade de utilização da presunção em estudo.

ção oriunda da aplicação da regra do Nexo Técnico Previdenciário é relativa e, por via de consequência, admite prova em contrário, inclusive em Juízo.

Nesse sentido, aliás, já se posicionaram os Tribunais Trabalhistas, a saber:

RECURSO DE REVISTA. DOENÇA PROFISSIONAL. APLICABILIDADE DO NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. O Nexo Técnico Epidemiológico pode deixar de ser aplicado se, quando da realização da perícia médica pelo INSS, for demonstrada a inexistência do nexo causal entre a ocupação e a doença adquirida, conforme prevê o § 1º do artigo 21-A da Lei nº 8.213/91. Desse modo, conforme registrado pelo eg. Tribunal Regional, a condição de bancária da reclamante, por si só, não é garantia do direito à aplicação do nexo técnico se a perícia constata que as tarefas de sua atribuição não implicam o fator desencadeante da doença. Recurso de revista não conhecido. (IST - 6ª Turma - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - j. 01.04.2009, p. 17.04.2009).

ACIDENTE DE TRABALHO. NEXO TÉCNICO EPIDEMIOLÓGICO. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL AFERIDO EM PERÍCIA MÉDICA. A utilização do Nexo Técnico Epidemiológico (art. 21-A da Lei n. 8.213/91) visa caracterizar uma relação existente entre uma patologia e as condições do meio ambiente de trabalho com risco potencial, utilizando-se, para tanto, dos dados estatísticos das doenças ocupacionais assim descritas no Regulamento da Previdência Social. Contudo,

não se pode tomar o nexa técnico epidemiológico como prova absoluta dos fatos, devendo sempre ser garantida ao empregador a possibilidade de ofertar contraprova de que o acidente não teve qualquer nexa causal com a execução do contrato de trabalho. Foi efetivamente o que ocorreu no presente caso, já que a perícia médica constante dos autos ilide a presunção de risco decorrente da atividade da reclamada, que legitimaria a aplicação do nexa técnico epidemiológico, da forma como foi procedido na origem. Recurso provido por maioria, no particular. (TRT 24ª Região - Rel. João de Deus Gomes de Souza - j. 11.03.2009, p. 19.03.2009).

Logo, não se pode admitir a dispensa da realização de prova pericial em Juízo apenas porque a empresa não se valeu da possibilidade de produzir prova em contrário prevista no § 2º do art. 21-A da Lei n. 8.213/1991 ou, ainda, nas situações em que o empregador tenha produzido prova, mas esta não tenha sido considerada suficiente pelo INSS como apta a afastar tal presunção, já que a possibilidade de produção de prova pericial em Juízo é faculdade concedida às partes sob o manto dos princípios do devido processo legal, ampla defesa e contraditório⁷.

Já no que se refere à segunda questão proposta, ou seja, sobre a possibilidade de o juiz aplicar a presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico nos feitos em que a perícia judicial foi inconclusiva, a resposta merece uma análise mais aprofundada, iniciada no estudo das regras do ônus de prova.

⁷ Isso não afasta do magistrado a possibilidade de dispensar ou indeferir a produção da prova pericial ou de qualquer outra prova em outras situações quando ele entender que não há necessidade de sua realização, nos termos da previsão contida nos arts. 765 da CLT e 130 do CPC.

Diferentemente do que ocorre com a culpa patronal, a qual é, em regra, presumida, no que se refere à existência do nexo causal nos acidentes e doenças ocupacionais o ônus de prova é, em regra, do trabalhador, nos termos do art. 818 da CLT, excluindo-se dessa regra as doenças profissionais, para as quais o nexo é presumido, já que o adoecimento é intimamente ligado ao exercício da atividade profissional.

Assim, a análise da viabilidade da utilização da presunção oriunda da aplicação da regra do nexo técnico epidemiológico deve ser feita de forma distinta relativamente às espécies de doenças ocupacionais, recebendo tratamento diverso se a doença for do trabalho do que receberia se fosse uma doença profissional.

Se a moléstia adquirida pelo trabalhador for passível de configurar uma doença profissional propriamente dita, a presunção de existência de nexo causal com o trabalho, reconhecida pelo INSS através da aplicação da regra do nexo epidemiológico, deve ser levada em conta em Juízo, sendo certo que, se a parte patronal não conseguir afastar tal presunção através de outros meios de prova, o nexo causal será reconhecido em Juízo, permitindo a responsabilização do empregador ou tomador de serviços se presentes os demais requisitos legais.

Por outro lado, caso a moléstia que acometeu o trabalhador seja passível de catalogação dentro daquelas consideradas como doença do trabalho, a mera presunção de existência de nexo causal com o trabalho,

reconhecida pelo INSS através da aplicação da regra do nexo epidemiológico, não poderá ensejar a caracterização do nexo de causalidade em Juízo, sendo necessário que o trabalhador comprove a sua ocorrência, podendo, para tanto, valer-se de todos os meios de prova admitidos.

Logo, sem prova de existência do nexo de causalidade entre a doença do trabalho e o labor por ele exercido, ao contrário do que ocorre na fase administrativa perante a Previdência Social, não há como presumir a sua ocorrência na fase judicial em ação indenizatória movida pelo trabalhador em relação ao seu empregador ou tomador de serviços perante a Justiça do Trabalho, não se aplicando, portanto, a regra do nexo técnico epidemiológico nessa hipótese⁸.

Conclui-se, portanto, que a presunção de existência do nexo de causalidade decorrente da aplicação da regra do nexo técnico epidemiológico é válida em Juízo somente nas hipóteses em que a moléstia da qual o trabalhador foi acometido possa ser caracterizada como doença profissional, sendo certo que nesses casos é possível ao Juiz, ainda que o laudo pericial a ser realizado seja inconclusivo, reconhecer o liame de causalidade entre a doença e o trabalho. De outra banda, nas hipóteses de enfermidades passíveis de classificação como doença do trabalho, essa presunção, isoladamente, não tem o condão de comprovar o nexo de causalidade entre a enfermidade e o trabalho, sendo necessárias outras provas para a sua comprovação, não se admitindo, por-

⁸Isso se explica porque a Lei n. 11.430/2006, a qual introduziu o art. 21-A na Lei n. 8.213/1991, teve como objetivo garantir o maior acesso dos trabalhadores segurados ao benefício de cunho acidentário, permitindo a presunção de existência de nexo de causalidade nas hipóteses em que a doença adquirida tenha uma provável relação de causa e efeito com o labor desenvolvido. Contudo, tratando-se de ação judicial promovida com o intuito de responsabilização do empregador ou do tomador de serviços, não há como aplicar a presunção prevista no art. 21-A da Lei n. 8.213/1991 relativamente às doenças do trabalho.

tanto, que o magistrado acate como única razão de julgar a presunção em hipótese de laudo inconclusivo⁹.

Em suma, respondendo às questões formuladas, não é possível dispensar a realização de prova pericial em Juízo nas hipóteses de aplicação da presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico pela perícia do INSS, constituindo direito do empregador ou tomador de serviços produzir provas em Juízo que possam afastar a presunção relativa referida¹⁰ e, ainda, nas hipóteses de perícia judicial inconclusiva, o magistrado somente deverá se valer da aplicação da regra do nexo técnico epidemiológico nas hipóteses de doença profissional, não sendo possível aplicar tal presunção para as enfermidades passíveis de classificação como doença do trabalho propriamente ditas.

5 Conclusão

Este artigo destinou-se a tratar do Nexo Técnico Epidemiológico e sua aplicação perante a Justiça do Trabalho nas ações de indenização por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Primeiramente, demonstrou-se que o nexos de causalidade é o primeiro pressuposto a ser perquirido pelo operador do direito nas ações indenizatórias, haja vista que se o dano não tem nexos com conduta culposa ou atividade de risco, não haverá dever de indenizar.

Em seguida, o nexos de causalidade foi conceituado para o estudo

dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais como a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou atividade de risco do empregador ou tomador de serviços e o dano suportado pelo trabalhador.

Posteriormente, adentrando ao estudo do Nexo Técnico Epidemiológico, foi esclarecido, inicialmente, que a caracterização do acidente do trabalho é feita pela Previdência Social através da comprovação do nexos causal entre o acidente ou a doença e o trabalho exercido o que, via de regra, é feito através de uma perícia médica, sendo certo que, caso reste constatada a inexistência de nexos causal do acidente ou doença com o trabalho desempenhado, estará afastada a caracterização de acidente de trabalho.

Adiante, explicitou-se que relativamente às doenças ocupacionais, especialmente as doenças do trabalho, nem sempre a perícia acaba por ser conclusiva quanto à existência ou não de nexos entre ela e o labor desenvolvido pelo trabalhador, de modo que, em algumas situações, o trabalhador pode vir a ficar descoberto da garantia do seguro acidentário, o que levou à alteração legislativa promovida a partir do ano de 2006, pela Lei n. 11.430, a qual inseriu na Lei n. 8.213/1991 o seu art. 21-A, dispensando, em princípio, a realização de perícia médica pelo INSS nas hipóteses em que se verifique a ocorrência de Nexo Técnico Epidemiológico entre o trabalho e a lesão sofrida pelo trabalhador, ou seja, existência de uma

⁹Nos termos do art. 436 do CPC: “O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos”. Assim, se em um caso concreto o juiz se deparar com laudo do INSS concluindo pelo nexos em razão da presunção oriunda da aplicação da regra do nexos técnico epidemiológico, laudo pericial judicial inconclusivo e provas orais e documentais suficientes ao estabelecimento do nexos, o magistrado poderá reconhecer a existência do nexos entre a doença e o trabalho em razão das outras provas produzidas.

¹⁰Ainda que o empregador não tenha feito tal requerimento na fase administrativa ou não tenha conseguido provar administrativamente a ausência de nexos.

ligação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade do trabalhador. Contudo, demonstrou-se que, por se tratar de presunção relativa, a perícia médica do INSS poderá deixar de aplicar a presunção em comento quando dispuser de elementos seguros que evidenciem a inexistência da relação de causalidade ou, ainda, quando a empresa produzir provas em contrário.

Nesse momento, adentrando ao tema proposto desde o início, passou-se à análise da aplicação da regra do Nexo Técnico Epidemiológico perante a Justiça do Trabalho nas ações de indenização por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Verificou-se, inicialmente, que a maioria da doutrina e da jurisprudência tem defendido a aplicação da presunção do vínculo de causalidade em sede judicial nas hipóteses de ocorrência do nexo técnico epidemiológico sem, contudo, confrontar tal posicionamento com duas importantes questões, quais sejam: 1ª) é possível dispensar a realização de prova pericial em Juízo nas hipóteses de aplicação da presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico pela perícia do INSS? e 2ª) se a perícia judicial foi inconclusiva é possível ao magistrado aplicar a presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico?

E em resposta a essas questões, conclui-se não ser possível dis-

pensar a realização de prova pericial em Juízo nas hipóteses de aplicação da presunção da regra do Nexo Técnico Epidemiológico pela perícia do INSS, constituindo direito do empregador ou tomador de serviços produzir provas em Juízo que possam afastar a presunção relativa referida e, ainda, que, nas hipóteses de perícia judicial inconclusiva, o magistrado somente deverá se valer da aplicação da regra do nexo técnico epidemiológico nas hipóteses de doença profissional, não sendo possível aplicar tal presunção para as enfermidades passíveis de classificação como doença do trabalho propriamente ditas.

6 Referências

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Nexo técnico epidemiológico e seus efeitos sobre a ação trabalhista indenizatória. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p.143-153, jul./dez. 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

TARTUCE, Flávio. **Direito das obrigações e responsabilidade civil**. Série Concursos Públicos. São Paulo: Método, 2005. v. 2.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. PRECAUÇÃO E PREVENÇÃO. PRINCÍPIOS NORTEADORES DE UM NOVO PADRÃO NORMATIVO

WORK ENVIRONMENT. PRECAUTION AND PREVENTION. GUIDING PRINCIPLES FOR A NEW NORMATIVE STANDARD

Tereza Aparecida Asta Gemignani*
Daniel Gemignani**

A vida é curta demais para ser pequena
Benjamin Disraeli

[...] a vida líquida é uma vida precária, vivida em condições e incerteza constante, em que há envelhecimento rápido, obsolescência quase instantânea e veloz rotatividade.
Zygmunt Bauman

Resumo: Num mundo pautado pela **lógica do descarte**, que assim tenta enquadrar o próprio ser humano, surge uma nova questão social, marcada por acirradas controvérsias em relação a segurança, saúde e integridade física no meio ambiente de trabalho. Neste contexto é preciso que o binômio dever ser/sanção, que estruturou o sistema jurídico da modernidade, passe a revestir-se de uma nova conotação, incorporando os princípios da precaução e prevenção como norte de um novo padrão normativo, a fim de manter sua eficácia na contemporaneidade e resguardar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas postos pela Constituição de 1988.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Meio ambiente. Princípio da prevenção. Inversão do ônus da prova. Ambiente de trabalho.

Abstract: In a world ruled by the logic of disposal, which just tries to reduce the human being's dignity, a new social issue arises, marked by

*Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas/15ª Região. Doutora pela USP - Universidade de São Paulo. Pós graduação *stricto sensu*. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho - ANDT, cadeira 70. Membro da REDLAJ - Rede Latino Americana de Juizes.

**Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho.

hard controversy regarding the safety, health and physical integrity of the employee in the work environment. In this context it is necessary that the binomial legal obligation/punishments, which structured the legal system of the modernity, shall be used with new meanings, including the principles of precaution and prevention, as the main directions of a new normative standard, in order to maintain its enforcement in contemporary moment and assure the effectiveness of fundamental labour rights, set forth by the 1988 Brazilian Constitution.

Keywords: Fundamental rights. Work environment. Principles of precaution and prevention. Reversal of the burden of proof.

1 Introdução

O ordenamento jurídico da modernidade foi edificado sob o binômio dever ser/sanção. As normas de conduta estabelecem determinados comportamentos. Se violados, ensejam a aplicação de certa penalidade. O Estado-juiz atua somente quando provocado, em caso de ameaça concreta ou após a ocorrência de lesão.

A intensificação do conflito social, que marcou as últimas décadas, veio demonstrar que isso não era suficiente para que o Direito pudesse cumprir seu objetivo de dirimir conflitos e obter a pacificação social com justiça.

Nestes tempos de sociedade líquida, como define o sociólogo Zygmunt Bauman, a estratégia de obsolescência programática, que num primeiro momento foi engendrada para estimular a atividade econômica, chegou a um impasse.

Com efeito, o que se convencionou denominar **obsolescência programada** surgiu como alternativa na primeira metade do século passado, visando estimular

a atividade industrial para superar a grande depressão causada pelo *crash* de 1929. Consistia na prática de reduzir a vida útil dos equipamentos para poder vender mais e, assim, impulsionar a retomada econômica. Com o tempo, conservar o que estava quebrado ficou tão caro, que era melhor jogar fora e comprar um novo. Jogar fora o **velho** produto e comprar a última novidade tecnológica devia ser estimulado, porque se as pessoas continuassem a comprar, a atividade econômica permaneceria aquecida e todos teriam emprego.

Entretanto, a intensificação deste processo de troca do **velho** (embora ainda passível de conserto) pelo novo, também levou ao desperdício de grandes quantidades de matéria-prima, água e energia, não só das utilizadas na produção dos que estão sendo **jogados fora**, mas também dos que são freneticamente produzidos para durar pouco, o que vem causando sérias preocupações quanto ao esgotamento dos bens da natureza, provocando danos ao ecossistema e ao meio ambiente, e comprometendo as condições de vida das próximas gerações.

Neste sentido o documento intitulado **O futuro que queremos**, recentemente divulgado pela ONU- Organização das Nações Unidas¹, chamando atenção para a importância de uma governança ambiental, diretriz que serve de referência também para o ambiente onde o trabalhador passa grande parte de sua vida produtiva.

Mas não é só.

Esse *modus operandi* marcado pela **lógica do descarte**, calcado na idéia matriz de que tudo tem que ser substituído rapidamente, vem gerando uma mentalidade que passou a ser aplicada também em relação à própria pessoa do trabalhador, sua segurança, saúde, integridade física e mental.

Este artigo se propõe a examinar tais questões, focando a análise em seus desdobramentos no meio ambiente de trabalho e os efeitos que provoca na formação de um novo padrão normativo.

2 lógica do descarte

O intercâmbio comercial trouxe muitos benefícios para a humanidade. A troca de produtos, serviços e informações sempre se constituiu num importante motor de desenvolvimento.

Entretanto, na contempora-

neidade, a lógica da **compra/venta** passou a monitorar os demais atos da nossa vida, aniquilando o conceito de valor e substituindo-o pela idéia de preço. Assim, pouco importa o valor, basta saber qual é o preço.

O mais assustador é que essa mentalidade vem sendo aplicada também ao ser humano, destituindo-o da condição de sujeito e transformando-o num objeto passível de troca, cujo **preço** é aferido pela possibilidade **de uso**.

Nesta toada, pouca importância se dá às condições de segurança e saúde no meio ambiente de trabalho pois, quando um trabalhador fica incapacitado, é mais fácil descartá-lo e substituí-lo por um **novo**.

Se durante todo o século XX lutamos bravamente para impedir que o trabalho fosse reduzido a situação de mercadoria, no início deste novo século nosso desafio é maior ainda: impedir que a própria pessoa do trabalhador seja reduzida à condição de mercadoria, num momento em que a descoberta de novas tecnologias e a exigência de intensificação dos ritmos das tarefas tem precarizado o meio ambiente de trabalho, aumentando os acidentes e provocando o surgimento de novas doenças.²

¹ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/com-campanha-o-futuro-que-queremos-onu-convida-sociedade-civil-a-participar-da-rio20/>>. Acesso em: 26 mar. 2012.

² *Exempli gratia*, os riscos ergonômicos - hoje tratados pela Norma Regulamentadora n. 17 e seus anexos, com redação dada pela Portaria MTPS n. 3.751, de 23 de novembro de 1990 - e as doenças ocupacionais, cuja constatação vem recebendo maior atenção, principalmente após a implantação do Nexo Técnico Epidemiológico - NTEP, pela Previdência Social. Esses temas serão tratados ao longo de todo o texto.

Neste contexto, se revelam cada vez mais insuficientes as singelas respostas até hoje oferecidas, seja a consistente no pagamento de um adicional pela prestação laboral em condições de insalubridade e periculosidade, seguida de um rápido **descarte** do ser humano quando perde seu **uso**, seja a sedimentação da que se pode denominar **cultura do EPI - Equipamento de Proteção Individual**, que a transfere ao empregado do ônus de se proteger dos riscos ambientais como algo natural, ao invés da adoção de equipamentos de proteção coletivo, os denominados EPC, ou de modificações na organização do trabalho, de modo que o meio ambiente de trabalho seja adequado ao ser humano, que despende lá importante parte de seu tempo de vida³.

3 Repristinção da questão social?

A chamada **questão social** começou a aflorar com maior intensidade em meados do século XIX, em decorrência das penosas e adversas condições de trabalho, que provocavam lesões cuja reparação não encontrava resposta no direito comum.

A necessidade de construir um novo direito que olhasse além das teóricas categorias jurídicas codificadas, prestasse mais atenção à realidade da vida e dos fatos cotidianos, teve que percorrer um longo caminho até conseguir a edificação de uma nova base axiológica, que lhe desse suporte para a autonomia, tarefa para a qual, na América do Sul, tanto Cesarino Junior⁴ quanto Américo Plá Rodriguez⁵ contribuíram de forma significativa para a consolidação do Direito do Trabalho como ramo autônomo, regido por conceitos próprios, assim passando a regular o mundo peculiar das relações trabalhistas.

Entretanto, as décadas finais do século XX registraram mudanças significativas, inclusive na maneira de trabalhar e na organização dos núcleos produtivos. A grande fábrica fordista deu lugar a conglomerados autônomos, marcados por atuação interrelacionada e pela intensificação do ritmo de trabalho.

A utilização do telefone celular e do computador transformaram as ferramentas de trabalho, aumentando as horas à disposição do empregador e invadindo os

³ A crítica a sedimentação da mencionada “cultura do EPI” é tema dos mais interessantes em matéria de meio ambiente do trabalho. Imagina-se que capacetes, máscaras e macacões sejam métodos de proteção do trabalhador. Nada mais equivocado. A questão da proteção do trabalhador deve ser guiada, precipuamente, pela eliminação dos fatores de risco de forma coletiva - seja por meio de EPC ou por modificações no organização do trabalho -, sem empurrar a quem labora, além dos seus afazeres, os riscos e a responsabilidade de inevitáveis lesões. Trata-se, logicamente, da imputação dos riscos da atividade produtiva a quem dela se beneficia, sem transferi-los para o trabalhador.

⁴ CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social brasileiro**. São Paulo: Martins, 1940.

⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

tempos da vida privada, criando de maneira camuflada e sub-reptícia novas formas de servidão.

O estímulo à atividade econômica, mediante a generosa concessão de financiamentos por longo prazo, veio formatar aquilo que o sociólogo Zygmunt Bauman⁶ define como vida à crédito. Explica que antes, na sociedade dos produtores, o “adiamento da satisfação costumava assegurar a durabilidade do esforço do trabalho”, por isso era preciso sacrificar o presente para poder gozar no futuro. Hoje, na sociedade dos consumidores, é preciso garantir a **durabilidade do desejo**, gozar acelerada e exaustivamente o presente, vivendo **de crédito**, cuja amortização se dará posteriormente, obrigando o ser humano a trabalhar intensamente para poder pagar o extenso rol dos débitos que assumiu, na pretensa satisfação de desejos que nunca terminam, gerando novas situações de servidão, que vão formar o caldo de cultura para o ressurgimento da questão social.

Embora se apresente com nova roupagem, na verdade o que ocorre é uma reprimatização da questão social do século passado, que volta com força ante a dimensão da lesão que se avizinha, exigindo novas formas de proteção jurídica para evitar que o estado de constante servidão transforme o ser humano num objeto descartável.

Ao lado de um movimento de ascensão do individualismo, marcado pelo mote nietzschiano⁷ “devo completar-me de mim mesmo”, e de rejeição do solidarismo, que tem reduzido a participação dos trabalhadores na vida sindical, observa-se uma preocupante intensificação das macro lesões, notadamente no meio ambiente de trabalho, trazendo para o foco da discussão a questão dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, colocando em cheque o modelo de acesso à Justiça pela categorização de interesses e direitos.

Por isso Cássio Scarpinella Bueno⁸ chama atenção para a necessidade de aprimorar, ampliar e otimizar a eficiência do acesso coletivo à Justiça, superando a baliza da categorização. Ressalta que:

[...] os direitos e interesses difusos, tanto quanto os coletivos e os individuais homogêneos, não são classes ou tipos de direitos preconcebidos ou estanques, não interpenetráveis ou relacionáveis entre si. São - é esta a única forma de entender, para aplicar escorreitamente, a classificação feita pela lei brasileira - formas preconcebidas, verdadeiros modelos apriorísticos, que justificam, na visão abstrata do legislador, a necessidade da tutela ju-

⁶BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.p. 183 e seguintes.

⁷NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. **Assim falava Zaratustra**. Tradução Ciro Mioranza. São Paulo: Escala, 2006. p. 147.

⁸BUENO, Cássio Scarpinella. Tutela coletiva em juízo: uma reflexão sobre a alteração proposta para o artigo 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 31, n.114, p. 18-30, dez. 2011. p. 18 a 30.

risdicional coletiva. Não devem ser interpretados, contudo, como realidades excludentes umas das outras, mas, bem diferentemente, como complementares.

O meio ambiente de trabalho, pela dimensão e importância que apresenta, congrega direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, cuja análise deve ser feita sob a perspectiva constitucional.

Com efeito, a constitucionalização dos direitos trabalhistas é a resposta que vem sendo apresentada pelo sistema normativo à nova questão social surgida na contemporaneidade, apontando para a edificação de um novo padrão axiológico, que a doutrina vem sedimentando na aplicação dos direitos fundamentais também às relações entre particulares, superando o antigo modelo que os restringia às relações do cidadão com o Estado.

Conforme já ressaltamos em outro artigo⁹, uma “das características mais expressivas da pós-modernidade, que marca a época contemporânea, é a intensificação das relações de poder entre os particulares”. Num momento de fragilidade das instituições, o sistemático descumprimento da lei causado pelo descrédito em sua atuação coercitiva, tem acirrado as disputas de poder nas relações privadas, entre as quais as trabalhistas”. Quando se trata de meio ambiente de trabalho, essa relação entre

particulares se reveste de especial importância, porque gera efeitos ainda mais amplos, em decorrência das consequências que pode provocar em seu entorno social.

4 As consequências

O direito de trabalhar num ambiente saudável e seguro, disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal ao garantir a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” alberga direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Além disso se reveste de inequívoca **socialidade**, por ser evidente o predomínio do interesse social sobre o meramente individual, assim ensejando a aplicação dos princípios da boa-fé objetiva, função social do contrato, função social da empresa e função social da propriedade, pois os efeitos provocados não atingem apenas as pessoas dos contratantes, de modo que se revela insuficiente a alternativa de apenas pagar um adicional (de insalubridade ou periculosidade) ao invés de melhorar, de forma efetiva, as condições do meio ambiente do trabalho.

O trabalhador acidentado, **descartado do processo produtivo**, vai engrossar a legião dos excluídos, passando a ser sustentado pela previdência, num momento em que o modelo conhecido como **Estado**

⁹Sobre o tema conferir GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza A. Asta. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 35, jul./dez. Campinas. 2009. p. 70.

do bem-estar social se desintegra a olhos vistos.

Neste contexto, qual a função do Direito?

5 A função promocional do Direito

Como bem ressaltou Norberto Bobbio¹⁰:

[...] não se trata de saber quais e quantos são esses direitos, qual é a sua natureza e o seu fundamento, se são direitos naturais ou históricos, absolutos ou relativos, mas sim qual é o modo mais seguro para **garanti-los**, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados.

Assim sendo, em relação ao meio ambiente de trabalho, o direito contemporâneo não pode esgotar sua capacidade de atuação apenas na apresentação de resposta às situações de ameaça concreta, ou na função reparatória da lesão já ocorrida. A intensificação da função promocional do Direito e o estímulo à atuação preventiva mais abrangente se tornam cada vez mais importantes.

Em relação ao trabalhador, assegurar meio ambiente de trabalho seguro e saudável evita lesões incapacitantes ainda na idade produtiva, diminuindo os custos da previdência social com afastamentos por doenças e aposentadorias precoces.

Também evita inegável dano à sociedade, pois um trabalhador acidentado ou doente, que é **encostado**, leva para a exclusão social toda sua família. A queda da renda prejudica os filhos, que tem sua formação profissional comprometida, porque precisam entrar mais cedo no mercado de trabalho, a fim de contribuir para o próprio sustento.

A intensificação do ritmo das obras de construção civil, *exempli gratia* as premidas pelos curtos prazos de entrega e conclusão em virtude da Copa do Mundo, a ser realizada no Brasil em 2014, vem delinear um quadro preocupante, pois leva à inequívoca precarização das regras de segurança, o que pode aumentar, e muito, o número de acidentes e doenças profissionais.

Portanto, é chegado o momento de ponderar que, para garantir meio ambiente saudável e equilibrado no local de trabalho não basta efetuar pagamentos por danos já ocorridos, cujos efeitos via de regra são irreversíveis e a *restitutio in integrum* impossível. É preciso **agir antes**. Nesta perspectiva, as idéias de precaução e prevenção entram no ordenamento como princípios reitores da edificação de um novo modelo de normatividade, pois tem o escopo de **evitar que o dano ocorra**.

Apesar de já ter adotado uma Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST),

¹⁰BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campuz, 1992. p. 25.

o Brasil ainda não ratificou a Convenção n. 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê a adoção de medidas mais efetivas para preservação da segurança e saúde, por constatar que a maioria dos danos ambientais de grande proporção está relacionada ao desempenho de uma atividade econômica e exercício de um trabalho.

No entanto a Convenção 155 da OIT, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, foi aprovada pelo Brasil (Decreto-Legislativo n. 2/1992 e Decreto n. 1.254/1994). O disposto em seu art. 3º, alínea “e”, estabelece que a saúde não pode ser definida apenas como “ausência de doenças”, abrangendo também os “elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho”. Em seu art. 4º, item 2, determina que a política estatal deve ser direcionada para:

[...] **prevenir** os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, **reduzindo** ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as **causas dos riscos** inerentes ao meio ambiente de trabalho. (g.n.)¹¹

A Convenção 161 da OIT, também aprovada pelo Brasil (Decreto-Legislativo 86/1989 e

Decreto n. 127/1991), caminha neste mesmo sentido, ao priorizar em seu art. 1º, I e II as **funções essencialmente preventivas** dos serviços de saúde no trabalho, que devem orientar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa sobre os:

- I. requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
- II. a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental.¹²

Assim, o antigo critério de limitar a atuação da norma à exigibilidade do pagamento de um adicional pela precarização das condições de saúde e segurança, provocada pela prestação laboral em condições adversas de insalubridade e periculosidade, a execrada **monetização do risco**, não pode mais subsistir.

Desde o julgamento do RE 466.343-SP, o STF vem adotando as razões de decidir exaradas no voto do Ministro Gilmar Mendes, apontando para uma nova hermenêutica no sentido de que, em conformidade com o disposto no § 2º, do art. 5º, da CF/1988, os preceitos internacionais ratificados pelo Brasil antes da EC 45 entram no ordenamento jurídico nacional como norma supralegal.

¹¹BRASIL Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 26 mar. 2012.

¹²BRASIL. Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em: 26 mar. 2012.

Portanto, a alusão à “lesão ou ameaça de direito”, constante do inciso XXXV do art. 5º da CF/1988, no que se refere ao meio ambiente de trabalho, deve ser interpretada sob a ótica de uma nova mentalidade. Ao invés da atuação restritiva, como resposta a ameaça concreta ou lesão já consumada, deve prioritariamente evitar a ocorrência da lesão, diretriz calcada nos princípios da precaução e da prevenção, que passam a ser aplicados e ter efeitos irradiantes também no direito trabalhista.

Neste sentido a reflexão de Norma Sueli Padilha¹³, ao ressaltar que:

[...] quando a Constituição Federal, em seu art. 225, fala **em meio ambiente ecologicamente equilibrado**, está mencionando todos os aspectos do meio ambiente. E, ao dispor, ainda, que o homem para encontrar uma **sadia qualidade de vida** necessita viver neste ambiente ecologicamente equilibrado, tornou obrigatória também a proteção do ambiente no qual o homem, normalmente, passa a maior parte de sua vida produtiva, qual seja, o do trabalho.

A leitura da matriz constitucional deve atentar para os novos tempos vividos neste início de século, em que a “economia capitalista produz uma enorme instabilidade, que ela é incapaz

de dominar e controlar... e muito menos de evitar- assim como é incapaz de corrigir os danos perpetrados por essas catástrofes” como alerta Zygmunt Bauman¹⁴, o que gera efeitos relevantes quando se trata de saúde e segurança no trabalho.

6 O princípio da precaução e o princípio da prevenção

Tanto o princípio da precaução, como o da prevenção, atuaram decisivamente na formação do direito ambiental. Com o tempo a doutrina, que os reputava sinônimos, evoluiu no sentido de constatar e demonstrar que se tratavam de conceitos distintos.

Explica Germana Parente Neiva Belchior¹⁵ que o princípio da prevenção exsurge expressamente do constante dos incisos II,III,IV e V do § 1º do art. 225 da CF/1988. Consiste na adoção antecipada de medidas definidas que possam evitar a ocorrência de um dano provável, numa determinada situação, reduzindo ou eliminando suas causas, quando se tem conhecimento de um risco concreto.

Já o princípio da precaução consiste na adoção antecipada de medidas amplas, que possam evitar a ocorrência de possível ameaça à saúde e segurança. Aponta para a necessidade de comportamento

¹³PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002. p. 32.

¹⁴BAUMAN, Zygmunt. **Vida a crédito**: conversas com Citlali Rovirosa Madrazo. Tradução de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

¹⁵BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011.p. 208 e seguintes.

cuidadoso, marcado pelo bom senso, de abrangência ampla, direcionado para a redução ou eliminação das situações adversas à saúde e segurança.

Assim, enquanto o princípio da prevenção tem o escopo de evitar determinados riscos, o princípio da precaução aponta para a adoção de condutas acautelatórias gerais, considerando o risco abstrato e potencial como esclarece Paulo Affonso Leme Machado¹⁶.

Cristiane Derani¹⁷ ressalta que a aplicação do princípio da precaução objetiva “garantir uma suficiente margem de segurança da linha de perigo” e, por isso, antecede a sua manifestação. É um comportamento de cautela, que visa precaver-se para evitar um possível risco, ainda que indefinido, procurando reduzir o “potencial danoso oriundo do conjunto de atividade”. Precaução é atitude de cuidado, *in dubio pro securitate*, que assim surgiu como linha mestra do direito ambiental, cuja aplicação passa a ter importância cada vez maior, inclusive em se tratando de meio ambiente do trabalho, notadamente após a promulgação do Código Civil de 2002, que no parágrafo único do art. 927 agasalhou a teoria do risco na fixação da responsabilidade objetiva.

Marcelo Abelha Rodrigues¹⁸ esclarece que, enquanto “a preven-

ção relaciona-se com a adoção de medidas que corrijam ou evitem danos previsíveis, a precaução também age prevenindo, mas antes disso, evita-se o próprio risco ainda imprevisto”

Neste contexto se torna imprescindível proceder à leitura constitucional dos preceitos, como enfatiza José Afonso da Silva¹⁹, de modo que tais princípios encontram fértil campo de aplicação também no meio ambiente de trabalho. O empregador que deixa de garanti-lo em condições equilibradas de saúde e segurança viola também o princípio da boa fé objetiva e desatende à função social do contrato de trabalho, cujos efeitos vão muito além da pessoa dos contratantes, atingindo o entorno social em que estão envolvidos.

Em escala mundial, o desafio de se criar uma **economia verde**, eleito pela ONU como tema central da Rio + 20, está imbricado com o meio ambiente de trabalho, por implicar na adoção de um novo tipo de sistema produtivo, marcado pela eficiência no uso dos recursos naturais e garantia de inclusão social pelo solidarismo, a fim de construir um modelo de desenvolvimento sustentável para todos.

O tema é abordado pelo Programa das Nações Unidas para o meio ambiente (PNUMA)

¹⁶MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 65 e seguintes.

¹⁷DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 149 a 152.

¹⁸RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental**: parte geral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 207.

¹⁹SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 22.

desde 2008, quando foi lançada a iniciativa para uma economia verde, questão que notoriamente espraia seus efeitos para as relações trabalhistas.

Isto porque a preservação do meio ambiente, incluído o do trabalho, exerce forte influência na quantificação do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano), cuja aferição considera, além da média de desenvolvimento, as diferenças nos indicadores de renda, educação e saúde entre a população. O relatório divulgado em novembro de 2011 pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) mostra o Brasil em 84º entre 187 nações²⁰, marca que não se revela aceitável.

7 Da responsabilidade. Teoria da menor desconsideração

No que se refere à responsabilidade é necessário tecer algumas reflexões.

O art. 50 do CC de 2002 adotou a **teoria da maior desconsideração**, que admite a desconsideração da personalidade jurídica em caso de abuso, assim considerado quando há desvio de finalidade ou confusão patrimonial, imputando à pessoa física dos sócios a responsabilidade pelos débitos inadimplidos da pessoa jurídica.

Nestes casos haverá desvio de finalidade quando a personali-

dade jurídica for utilizada com fins diversos daqueles para os quais foi constituída. A confusão patrimonial ocorrerá quando houver dificuldade para saber de quem é determinado patrimônio, se do sócio ou da empresa, quando aquele se utiliza reiteradamente do patrimônio desta, sem haver qualquer tipo de controle.

Importante registrar que critério inverso vem sendo adotado em situações contrárias. Há decisões recentes aplicando a teoria inversa de desconsideração²¹, também com fundamento no art. 50 do Código Civil, atribuindo à pessoa jurídica a responsabilidade pela quitação dos débitos contraídos pela pessoa física, a fim de impedir o desvirtuamento de bens em prejuízo do credor.

O direito ambiental também aplica a desconsideração da personalidade jurídica, inclusive quanto ao critério inverso, mas vem trilhando outra vertente, para tanto aplicando a **teoria da menor desconsideração** explicitada no art. 4º da Lei n. 9.605/1998, estabelecendo que poderá “ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente”, ou seja, independentemente de ter ocorrido abuso, conceito que encontra guarida nas questões afetas ao meio ambiente de trabalho. Destarte, a imputação de responsa-

²⁰ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/com-campanha-o-futuro-que-queremos-onu-convida-sociedade-civil-a-participar-da-rio20/>>. Acesso em: 26 mar. 2012.

²¹A tese foi levantada, primeiramente, no julgamento do Agravo de Instrumento n. 33.453/01 de relatoria do desembargador Manoel de Queiroz Pereira Calças, pelo Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJ/SP).

bilidade ocorre de forma mais ampla, tendo em vista a importância do bem jurídico tutelado.

8 Do ônus da prova

A inversão do ônus da prova pode decorrer de lei (*ope legis*), ou de determinação judicial (*ope judicis*). A distribuição do ônus da prova, além de constituir regra de julgamento dirigida ao juiz (aspecto objetivo), apresenta-se também como norma de conduta para as partes, pautando seu comportamento processual conforme o ônus atribuído a cada uma delas (aspecto subjetivo).

A diretriz, até então adotada de forma majoritária, no sentido de que a inversão *ope judicis* ocorreria por ocasião do julgamento da causa pelo juiz (sentença) ou pelo Tribunal (acórdão), vem sendo cada vez mais questionada, pois o modo como distribuído o ônus da prova influi no comportamento processual das partes (aspecto subjetivo), que assim atuam na fase de instrução.

Previsão neste sentido consta do art. 358 § 1º do novo Projeto de Código de Processo Civil - PL 166/2010.

Em julgamento proferido no REsp 802832/MG, Recurso Especial 2005/0203865-3, STJ 2ª Seção, 13.04.2011 - publicado DJE 21.09.2011, o Relator Ministro Paulo de Tarso Sanseverino ressaltou ser preciso estabelecer uma diferenciação entre duas modalidades de inversão do ônus da prova:

Quando *ope legis*, a própria lei, atenta às peculiaridades de

determinada relação jurídica, excepciona a regra geral de distribuição do ônus da prova estabelecido nos arts. 818 da CLT e 333 do CPC. Nessas hipóteses, não se coloca a questão de estabelecer qual o momento adequado para a inversão do ônus da prova, pois a inversão foi feita pelo próprio legislador e, naturalmente, as partes, antes mesmo da formação da relação jurídico-processual, já devem conhecer o ônus probatório que lhe foi atribuído por lei.

Quando *ope judicis*, ou seja, a inversão decorre da determinação do magistrado, a aplicação dos princípios da prevenção e da precaução nas questões afetas ao meio ambiente de trabalho respalda a inversão do ônus e sua imputação ao empregador, não só porque é ele quem tem maior aptidão para produzir a prova, mas também porque cabe a ele a adoção e a efetiva implementação das condutas de prevenção e precaução.

Nestes casos, qual o momento processual mais adequado para que o juiz, verificando a presença dos pressupostos legais, determine e inversão da distribuição do ônus probatório?

Não se desconhece que as normas relativas ao ônus da prova constituem, também, regra de julgamento, a fim de evitar o *non liquet*, pois as consequências da falta de comprovação de fato ou circunstância relevante para o julgamento da causa devem, quando da decisão, ser atribuídas à parte a quem incumbia o ônus da sua prova. Trata-se do aspecto

objetivo do ônus da prova, que é dirigido ao juiz.

No entanto o aspecto **subjetivo** da distribuição do ônus da prova mostra-se igualmente relevante norteando, como uma verdadeira bússola, o comportamento processual das partes. Com efeito, participará da instrução probatória com maior empenho a parte sobre a qual recai o encargo probatório de determinado fato controvertido no processo. Portanto, como a distribuição do encargo probatório influi decisivamente na conduta processual das partes, elas devem ter exata ciência do ônus atribuído a cada uma delas para que possam, com vigor e intensidade, produzir oportunamente as provas que entenderem necessárias.

Portanto, como o empregador é o responsável por adotar condutas de precaução e prevenção para garantir meio ambiente de trabalho seguro, detém melhor aptidão para a produção da prova, de modo que quando a inversão se opera *ope judicis*, assim deve ser explicitado pelo juiz na fase de instrução, a fim de conferir maior certeza às partes acerca dos seus encargos processuais, preservando o devido processo legal e evitando a insegurança jurídica.

9 A edificação de um novo padrão normativo trabalhista

Além do art. 5º já ter incluído no sistema as Convenções internacionais que tratam do meio ambiente do trabalho, os arts. 6º e 7º,

inciso XXII, considerarem a saúde e a redução dos riscos inerentes ao trabalho como direito fundamental, a Constituição Federal do Brasil estabeleceu no inciso VIII, do art. 200, que ao sistema único de saúde compete colaborar na proteção do meio ambiente “nele compreendido o do trabalho”, enquanto o art. 225 atribui a todos o direito ao meio ambiente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, assim incluindo o meio ambiente do trabalho.

As novas formas de trabalhar e os diferentes modos de organização produtiva provocaram o surgimento de uma nova questão social. Em conhecido filme, que foi sucesso de público²² por retratar a complexidade dos novos desafios contemporâneos, ao se deparar com uma situação em que o personagem interpretado por Edward Norton é tratado como objeto descartável, igual “aos sachês de adoçante servidos com o café”, além de suportar constante pressão no trabalho para entregar inúmeros relatórios com rapidez, apresentando dificuldades para dormir, o ator Brad Pitt manifesta veemente inconformismo com estilo de vida que obriga a trabalhar em situações adversas, com o objetivo de ter dinheiro e poder trocar incessante e desnecessariamente carros, móveis e utensílios da casa, além de comprar objetos que não precisa, para garantir um espaço de inclusão e evitar ser descartado da vida em sociedade.

No século XXI a questão social surge imbricada com a cons-

²²CLUBE da Luta = Fight Club. Dirigido por David Fincher. 1999.

cientização de ser preciso evitar, que a disseminação da perversa **lógica do descarte** seja aplicada ao próprio ser humano no ambiente de trabalho, de sorte que a precaução e a prevenção, princípios que inicialmente atuaram na formação do direito ambiental, passam a permear também a edificação de um novo padrão normativo trabalhista, pois é impossível dissociar o envolvimento e comprometimento da pessoa do trabalhador com a prestação do trabalho, submetido a certas condições, num determinado local.

A intensificação da violência na sociedade e seus reflexos no ambiente de trabalho, onde pessoas tem que conviver por longos períodos num local em que via de regra há elevado nível de *stress*, vem desencadeando novas doenças e lesões, que comprometem a integridade física e mental, levam ao absenteísmo elevado e decréscimo de produtividade, causando prejuízo a todos os envolvidos. Neste contexto, pautar normas de conduta pelos princípios da precaução e prevenção fortalece a efetividade e confere ao Direito do Trabalho musculatura mais vigorosa para lidar com os novos desafios, fazendo valer o princípio **da não reversibilidade dos direitos fundamentais**. Como destaca Cristina Queiroz²³, os direitos fundamentais “devem ser compreendidos e inteligidos como elementos definidores e legitimadores de toda a ordem jurídica

positiva. Proclamam uma **cultura jurídica e política** determinada, numa palavra, um concreto e objetivo **sistema de valores**”.

Esta interpretação encontra amparo em nossa Carta Política, que fixa diretriz assentada em um tripé formado pela interrelação entre o crescimento econômico, a proteção ambiental dos recursos naturais do planeta e a garantia de ambiente seguro, saudável e equilibrado no local da prestação laboral, a fim de preservar a saúde física e mental do trabalhador, padrão axiológico que imputa ao direito de propriedade e ao contrato de trabalho uma função social, além de exigir a observância da boa fé objetiva.

Importante registrar que na seara trabalhista já há um arcabouço infraconstitucional para sustentação deste modelo. Com efeito, o inciso I, do art. 157 da CLT, imputa às empresas a obrigação de “cumprir e fazer cumprir” as regras de segurança, enquanto o item II, do mesmo artigo, a de “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às **precauções** a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”, e o art. 158 atribui aos empregados o encargo de “observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções” acima referidas.

A instituição da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (NR 5)

²³QUEIROZ, Cristina. **O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais: princípios dogmáticos e prática jurisprudencial**. Coimbra: Coimbra Ed., 2006. p. 119.

SESMT -Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho- (NR 4), o PPRA- Programa de Prevenção de riscos ambientais (NR 9) e o PCMSO Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (NR 7) foram iniciativas pioneiras que demonstraram a importância da conduta de prevenção e precaução para evitar lesão à saúde do trabalhador, abrindo uma nova senda quanto a edificação do padrão normativo destinado a disciplinar o meio ambiente de trabalho.

Também os institutos do **embargo** e da **interdição**, colocados à disposição da Inspeção do Trabalho pelo art. 161 da CLT, voltam-se para a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Nos termos do item 1º da Norma Regulamentadora n. 3, com redação dada pela Portaria SIT n. 199/2011, são o “embargo e [a] interdição (...) medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador”. Por risco grave e iminente entende-se, com fulcro no art. 2º, §1º da mesma Portaria MTE n. 40/2011, tratar-se de “toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.”

Após longo embate acerca da natureza dos institutos do em-

bargo e da interdição, o Ministério do Trabalho fixou o entendimento, sedimentado no art. 21 da Portaria MTE n. 40/2011, de que não se tratam de medidas sancionatórias, mas sim, acautelatórias, adotadas em caso de grave e iminente risco ao trabalhador. Tanto assim é que o referido artigo não impede sejam lavradas autuações por infrações constatadas, incorrendo, portanto, qualquer forma de *bis in idem*, bem como não há qualquer necessidade de ao embargo ou à interdição corresponder, necessariamente, uma infração a legislação trabalhista. O critério é, assim, o grave e iminente risco, o fundamento, a imprescindível prevenção/precaução de acidentes ou doenças do trabalho e, o mote, a saúde e segurança do trabalhador.²⁴

O Decreto n. 7.602 de 7 de novembro de 2011, que dispõe sobre Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST, prioriza as ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação, apontando para a necessidade de eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Estabelece a inserção de tais disposições num Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, estruturado sobre as seguintes diretrizes:

a) inclusão de todos trabalhadores brasileiros no sistema nacional de

²⁴ Ademais, cumpre consignar que, nos termos do item 3.5 da Norma Regulamentadora n. 3, com redação dada pela Portaria SIT n. 199/2011, “durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.” Ou seja, ao deve a adoção, pela Inspeção do Trabalho, de medidas acautelatórias significar prejuízos aos empregados, na medida em que não são desses, como é óbvio, os riscos da atividade econômica exercida pelo empregador.

- promoção e proteção da saúde;
- b) harmonização da legislação e articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
 - c) adoção de medidas especiais para atividades laborais de alto risco;
 - d) estruturação de rede integrada de informações em saúde do trabalhador;
 - e) promoção da implantação de sistemas e programas de gestão da segurança e saúde nos locais de trabalho;
 - f) reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores; e,
 - g) promoção de agenda integrada de estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho.

Ademais, além da imputação de responsabilidade subjetiva ao empregador “quando incorrer em dolo ou culpa” como prevê o inciso XXVIII do art. 7º da CF/1988, o art. 927 do Código Civil trouxe à baila a questão da responsabilidade objetiva “quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

A configuração do que é atividade de risco tem gerado muita controvérsia, não só doutrinária mas também jurisprudencial. A Convenção 155 da OIT em seu art. 11, inciso b, imputa às autoridades competentes o dever de controlar “as operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujei-

tos à autorização”, assim como “a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho”, devendo “ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultâneas a diversas substâncias ou agentes”, o que demonstra a importância de adotar no ambiente de trabalho condutas e procedimentos em conformidade com os princípios da precaução e prevenção.

O art. 21-A da Lei n. 8.213/1991 prevê a caracterização da natureza acidentária da incapacidade apresentada quando constatado nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e a lesão, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID. Para afastá-lo, conforme preceituado nos §§ 1º e 2º, cabe ao empregador o ônus de demonstrar a inexistência do nexos, o que inclui a comprovação de que tomou todas as providências necessárias para a precaução e a prevenção da ocorrência da lesão.

Em relação aos trabalhadores expostos à agentes nocivos à saúde, desde 2004 o empregador é obrigado a entregar na rescisão contratual o documento denominado perfil profissiográfico previdenciário (em lugar do anterior DIRBEN- 8030), que deve conter as informações referentes a atividade exercida e ao meio ambiente de trabalho, conforme prevê o art. 58 da Lei n. 8.213/1991 e a IN INSS/DC 96/2003. O § 2º do ar-

tigo anteriormente referido con-signa que deste documento deve constar se é adotada no local de trabalho “tecnologia de proteção coletiva ou individual, que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância e recomendação sobre sua adoção pelo estabelecimento respectivo”, o que denota a importância dos princípios da precaução e da prevenção.

Conforme dados apresentados pelo TST²⁵ há mais de 700 mil acidentes de trabalho por ano no Brasil e a média de sete mortes por dia, sendo que a Previdência Social gasta R\$ 10,4 bilhões por ano com acidentes de trabalho.

Investir na melhoria das condições de trabalho, para que o ambiente seja saudável e seguro, cria um círculo virtuoso em benefício de todos os envolvidos. Traz vantagens para o empregador, que não perde o tempo e dinheiro investidos no treinamento e pode contar com um empregado sadio e bem treinado. Reduz o número de acidentes e doenças profissionais, diminuindo os gastos previdenciários com auxílio-doença e aposentadorias precoces, evita o comprometimento da empregabilidade futura do trabalhador, a desagregação familiar e os casos recorrentes de alcoolismo e violência doméstica.

Além disso, há outra consequência importante. O art. 120 da Lei n. 8213/1991 prevê o

ajuizamento, pela previdência, de ação regressiva contra os responsáveis, quando constatada “negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicadas para a proteção individual e coletiva”. Em observância a tal diretriz, a Recomendação n. 21/2011 expedida pela CGJT, estabelece que Desembargadores e Juizes do Trabalho encaminhem à Procuradoria da Fazenda Nacional cópias de sentenças/acórdãos que reconheçam a conduta culposa do empregador em acidente de trabalho, assim possibilitando o ajuizamento dessas ações regressivas.

Por causa do alto número de acidentes no Brasil, responder a tais ações regressivas implicará no gasto de valores expressivos pelo empregador, que deverá incluir o pagamento de despesas médicas, previdenciárias e indenização aos dependentes das pessoas vitimadas ou mortas.

10 A importância da perspectiva preventiva

No início do século passado o médico Oswaldo Cruz atuou intensamente para vencer resistências e propagar a ideia de que era melhor prevenir doenças, do que tentar curar as que podiam ser evitadas. A conhecida **guerra da vacina** lhe trouxe muitos dissabores, mas deixou seu nome ligado a importante mudança de paradigma, que conferiu um salto

²⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 26 mar. 2012.

de qualidade na vida do brasileiro.

Este desafio está sendo apresentado ao Direito um século depois.

As obras afetas à Copa do Mundo de 2014, Olimpíadas de 2016, exploração do petróleo em águas profundas com o trabalho a ser desenvolvido em plataformas e unidades de perfuração, num modelo que atribui à Petrobras a situação de operadora de todas as reservas do pré-sal, suscita questionamentos importantes quanto a segurança e condições de saúde no meio ambiente de trabalho, por ser inevitável o enfrentamento de problemas provocados por novas tecnologias, que certamente advirão.

Neste contexto, ante a evidente insuficiência da regulação jurídica meramente reparatória da lesão já ocorrida, chega com força a idéia de ser necessário atuar com precaução e bom senso na prevenção dos conflitos, mediante a formatação de um novo padrão de normatividade em relação às questões que tratam do meio ambiente de trabalho.²⁶

Esta nova perspectiva demonstra que, enquanto a reparação do dano já ocorrido é prejuízo, como um número expressivo de acidente de trabalho é evitável, o que se gasta na prevenção é investimento e não

custo, pois traz mais segurança para o exercício da atividade econômica e melhor qualidade de vida ao trabalhador. Ademais, garantir condições de trabalho decente confere seriedade ao marco institucional do país e conseqüente *up grade* no cenário internacional, além de propiciar inestimáveis benefícios à sociedade brasileira como um todo, ao reduzir a conflitualidade e aumentar os níveis de bem estar dos atores sociais.

Como ressalta o constitucionalista peruano Omar Cairo Roldán²⁷

[...] a conduta dos órgãos públicos e dos cidadãos deve ser coerente com os fins colimados pelo estado Democrático. Dentro deste esquema, a economia deve orientar-se pelo desenvolvimento, garantindo sempre a dignidade e a liberdade das pessoas, para que o desenvolvimento econômico ocorra em conjunto com o bem-estar geral.

11 A atuação proativa do Poder Judiciário. A experiência de Cuiabá

Esta mudança de eixo torna insustentável a antiga configuração de um Judiciário inerte, que só age quando provocado, exigindo que assuma postura proativa, como um

²⁶O tema foi abordado por nós em trabalho inicial apresentado no 7ª ILERA - *Regional Congress of the Americas and 5ª* - IBRET - Instituto Brasileiro de Relações do Emprego e Trabalho - *Conference*, com trabalho cujo título é: *Fair play on the negotiate table: heading to a self-regulated model*, realizado em São Paulo, em 2011. O texto completo apresenta-se sobre o título: *Fair play* nas negociações coletivas: rumo a um sistema normativo mais republicano, e pode ser acessado em <<http://www.ibret.org.br/ui/evento/anais/cdirca/trabalhos/2919.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2012.

²⁷CAIRO ROLDÁN, Omar. *Escritos Constitucionales. Cuadernos Jurídicos*. Lima: Communitas, 2008. v. 1. p. 142.

dos agentes de transformação do marco normativo.

Nesta senda, o TST organizou nos dias 20 e 21.10.2011 um Seminário sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho, atento aos sinais que demonstram a possibilidade de intensificação da ocorrência dos acidentes nesta fase de aceleração das obras de construção civil para a Copa do Mundo de 2014 e Olimpíadas de 2016. A taxa atual de trabalhadores acidentados na construção civil é de 17,8% por 100 mil habitantes, enquanto a taxa geral é de 6,1% por 100 mil habitantes²⁸, o que vem demonstrar a importância da implementação dos princípios da prevenção e precaução em relação ao meio ambiente de trabalho neste setor de atividade.

Consciente disso, Osmair Couto, então presidente do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso, organizou uma audiência pública em novembro de 2011, em que proferi palestra de abertura na condição de desembargadora, ressaltando a necessidade de adotar e divulgar boas práticas, prevenir litígios, reduzir os acidentes de trabalho e estimular o trabalho decente, destacando a importância da atuação proativa do Direito na obtenção da pacificação com justiça e diminuição dos níveis de conflito, através do estímulo à prevenção e à precaução.

O evento contou com a participação de representantes da

Secretaria Regional de Trabalho e Emprego (SRTE) do Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho²⁹, sindicatos, Prefeituras de Cuiabá e Várzea Grande, Assembleia Legislativa de Mato Grosso, OAB-MT, Associação dos Advogados Trabalhistas (Aatramat) e Associação dos Magistrados do Trabalho de Mato Grosso (Amatra 23).

Durante as discussões, os participantes ressaltaram a necessidade de se adotar medidas para evitar que, ao fim das obras realizadas para a Copa de 2014, não fique para trás um contingente de trabalhadores acidentados ou mesmo sem receber direitos trabalhistas básicos.

Representantes das entidades envolvidas na realização e fiscalização das obras da Copa do Mundo de 2014 na região assinaram a Carta de Compromisso de Cuiabá.

Entre os onze compromissos firmados, os subscritores destacaram a importância da observância dos deveres pertinentes à higidez do meio ambiente do trabalho, a responsabilização solidária do empregador e do tomador dos serviços pela observância das normas atinentes ao meio ambiente do trabalho. Ressaltaram que eventual alegação de necessidade de cumprimento de prazos na realização de grandes obras, inclusive em relação à Copa do Mundo de 2014, não poderá ser aceita como justificativa para o descumprimento das

²⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 26 mar.2012.

²⁹No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cumpre destacar a criação do Grupo Móvel de Fiscalização de Grandes Obras, cujo fim principal é o destacamento de Auditores Fiscais do Trabalho dedicados à fiscalizar o andamento de grandes obras Brasil afora, dedicando atenção especializada a empreendimentos de vulto.

normas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. Destacaram que apesar das controvérsias jurídicas a respeito da responsabilidade trabalhista do dono da obra, todos os que atuam na execução de empreendimentos na construção civil (donos da obra, empreiteiras e empresas especializadas subcontratadas) devem envidar esforços para o cumprimento de todos os deveres referentes à segurança dos trabalhadores, considerando que todos são responsáveis pelo meio ambiente de trabalho saudável.

Por fim, comprometeram-se em manter aberto um canal permanente de interlocução com os diferentes atores sociais, visando estimular a adoção concreta de boas práticas para prevenir litígios, reduzir acidentes de trabalho e construir uma cultura de precaução e prevenção, a fim de garantir a prestação de trabalho decente.

12 Conclusão

Ao constatar a mutabilidade que a caracteriza, processada num ritmo cada vez mais intenso, o conceituado sociólogo Zygmunt Bauman esclarece que vivemos numa sociedade líquida, assim classificada porque os líquidos mudam de forma rapidamente, sem qualquer pressão, e por sua natureza não tem condições de se solidificarem.

Na sociedade instável e invertebrada, a questão social ressurgiu com a mesma força de séculos atrás, porém com maior poder de destruição, por tentar transformar

o trabalhador num dado líquido, inculcando nas relações laborais a lógica do descarte, que corrói de forma insidiosa os pilares de sustentação do direito trabalhista.

Neste cenário cresce de importância a atuação dos sindicatos, que conhecem mais de perto os locais de trabalho e os riscos existentes. Também se revela significativa a atuação do Ministério Público do Trabalho, seja na celebração dos Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) que detém força executiva conforme dispõe o art. 876 da CLT, seja no ajuizamento de Ação Civil Pública nos termos do art. 83 III da LC n. 75/1993. Por derradeiro, indiscutível a importância da atuação assertiva e efetiva da Inspeção do Trabalho, através de seus Auditores Fiscais, na implementação da legislação protetiva, bem como na adoção de medidas acautelatórias de efeito imediato, como o embargo e interdição. Em suma, a atuação conjunta e sinérgica dos atores sociais e instituições estatais envolvidas.

O padrão normativo da Era Moderna foi edificado com base no pensamento do filósofo Parmênides, mas os novos tempos da posmodernidade contemporânea são de Heráclito, que apostou na constante mutação.

Neste contexto, a função promocional do Direito indica a necessidade de intensificar a atuação preventiva, formando uma nova mentalidade com o escopo de evitar a ocorrência da lesão, por considerar que assegurar meio ambiente equilibrado no local de trabalho constitui direito fundamental, alber-

gado pela Constituição de 1988.

Por isso é preciso que o binômio dever ser/sanção, que previa a adoção de medidas meramente reparatórias, adote uma nova perspectiva, incorporando os princípios da precaução e prevenção, que vão atuar como marcos de resistência, preservando o núcleo inalienável que garante ao trabalhador a condição de sujeito, impedindo a precarização provocada pela lógica que o reduz a objeto de descarte, assim atuando como norte de um novo padrão normativo, a fim de preservar a funcionalidade do sistema jurídico e manter a eficácia do Direito na contemporaneidade.

13 Referências

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida a crédito**: conversas com Citlali Rovirosa Madrazo. Tradução de Alexandre Werneck. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

BELCHIOR, Germana Parente Neiva. **Hermenêutica jurídica ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0127.htm>. Acesso em: 26 mar. 2012.

BRASIL **Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm>. Acesso em: 26 mar. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 26 mar. 2012.

BUENO, Cássio Scarpinella. Tutela coletiva em juízo: uma reflexão sobre a alteração proposta para o art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 31, n.114, p. 18-30, dez. 2011.

CAIRO ROLDÁN, Omar. **Escritos Constitucionales**. Cuadernos Jurídicos. Lima: Communitas, 2008. v. 1

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**. São Paulo: Martins, 1940.

CLUBE da Luta = Fight Club. Filme dirigido por David Fincher. 1999.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental econômico**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista do Tribu-**

- nal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 35, jul./dez. Campinas. 2009.
- GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. *Fair play on the negotiate table: heading to a self-regulated model*. Trabalho apresentado no 7ª ILERA - *Regional Congress of the Americas and 5ª - IBRET - Instituto Brasileiro de Relações do Emprego e Trabalho - Conference*, realizado em São Paulo, em 2011. O texto completo apresenta-se sobre o título: *Fair play nas negociações coletivas: rumo a um sistema normativo mais republicano*. Disponível em <<http://www.ibret.org.br/ui/evento/anais/cdirca/trabalhos/2919.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2012.
- MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2006.
- NIETZSCHE, Friedrich Wilhelm. **Assim falava Zaratustra**. Tradução Ciro Mioranza. São Paulo: Escala, 2006.
- ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/com-campanha-o-futuro-que-queremos-onu-convida-sociedade-civil-a-participar-da-rio20/>>. Acesso em: 26 mar. 2012.
- PADILHA, Norma Sueli. **Do meio ambiente do trabalho equilibrado**. São Paulo: LTR, 2002.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- QUEIROZ, Cristina. **O princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais: princípios dogmáticos e prática jurisprudencial**. Coimbra: Coimbra Ed. Ltda, 2006.
- RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Elementos de Direito Ambiental: parte geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- ROLDAN, Omar Cairo. **Escritos Constitucionales- Communitas**. Cuadernos Jurídicos- v. 1. Lima, Peru: Editorial Cordillera S.A.C.
- SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

DA RESPONSABILIDADE DA PESSOA JURÍDICA EMPREGADORA PELO ASSÉDIO MORAL PRATICADO CONTRA SEU EMPREGADO

THE LEGAL RESPONSIBILITY OF THE LEGAL ENTITY EMPLOYER FOR THE MOBBING PRACTICED BY AN EMPLOYER AGAINST HIS EMPLOYEE

Alcione Maria dos Santos Costa Gonçalves*

[...] porque o trabalho é o que dignifica o homem.

Resumo: Este artigo trata da responsabilidade civil do empregador, nas hipóteses em que este é pessoa jurídica, relativamente ao assédio moral contra empregado, quando este assédio é praticado nos seus domínios.

Palavras-chave: Responsabilidade. Pessoa jurídica. Assédio moral.

Abstract: This article deals with the civil liability of the employer, in the hypotheses where this is a legal entity, in respect of mobbing against employee, when this harassment is practiced in its domains.

Keywords: Responsibility. Legal entity. Mobbing.

1 Introdução

Inicialmente, é preciso esclarecer a razão que me levou a escrever um artigo na primeira pessoa do singular.

Escrever na terceira pessoa, conquanto mais acadêmico, parece-me trazer um ranço de covardia, na medida em que o texto assim escrito tem a pretensão de demonstrar que o autor se eximiu de lançar suas opiniões pessoais,

de tornar clara sua posição acadêmica, doutrinária e política. Em outras palavras, o texto na terceira pessoa, a mim, parece pretender fazer com que o leitor daquele texto sinta a ausência de tendência do seu autor – o que todos sabemos ser uma inverdade, pois por mais louvável que seja a real intenção de não permitir que a ideologia pessoal macule o tex-

* Juíza Federal do Trabalho do TRT 15ª Região, titular da 2ª VT de Araçatuba. Mestre em Direito Constitucional.

to científico, a verdade é que não conseguimos abandonar inteiramente nossa própria ideologia.

Assim, assumindo humildemente minha incapacidade de me despojar completamente de minhas convicções pessoais – embora o tente ferrenhamente – este texto será escrito na primeira pessoa do singular.

O dia a dia lidando com demandas oriundas do contrato de trabalho me levou a escrever este artigo, o qual não tem o escopo de esgotar a matéria – nem no que tange ao assédio moral, muito menos no que diz respeito à responsabilidade do empregador – mormente por se tratar de um trabalho de pouco fôlego. Com efeito, nenhum dos assuntos aqui abordados é passível de esgotamento em pouco mais de uma dezena de laudas. Todavia, insisto em escrever a respeito do tema, por empolgante para o dia a dia dos operadores do Direito, sobretudo daqueles que militam na área trabalhista.

Início o artigo conceituando os institutos **empregado** e **empregador**, **responsabilidade**, **dano** e **assédio moral**, também conhecido por *mobbing*. É que, mais que um hábito, dizer conceitos é um vício de todo professor e, comigo, após mais de uma década fazendo uso da cátedra, não haveria de ser diferente. Sinto a necessidade de conceituar os institutos, justamente por se tratar de um trabalho curto, razão pela qual há ainda mais motivos para que se esta-

beleça exatamente do que se fala.

Após a conceituação necessária, falo um pouco mais a respeito da responsabilidade e do dano, sem esquecer do imprescindível nexos causal entre o dano e a relação de trabalho, para a seguir traçar as formas de responsabilização do empregador, máxime quando o empregador em questão se trata de pessoa jurídica. É que quando se fala de empregador pessoa física, torna-se mais evidente sua responsabilidade ao subjugar um empregado. Mas e nas hipóteses em que o empregador é uma pessoa jurídica, que como tal não tem possibilidade de fiscalizar cada ato de cada um de seus chefes, encarregados, supervisores etc, aos quais incumbiria cuidar de forma salutar do ambiente de trabalho? É disso que pretendo tratar.

Para a consecução deste objetivo, busco fazer uma análise sistemática de nosso ordenamento jurídico, partindo dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, abordando aspectos específicos da Consolidação das Leis do Trabalho e do Código Civil Brasileiro. Faço, ainda, um paralelo entre nosso ordenamento jurídico e a doutrina e legislação italiana, visto que naquelas terras surgiu a expressão **dano injusto**¹, a partir da qual houve uma grande modificação nos conceitos de responsabilidade tanto lá como em nossa Pátria.

Vamos, então, ao nosso texto.

¹*Danno ingiusto.*

2 Conceitos

2.1 Empregado e empregador

Como tratarei, aqui, de responsabilidade e de relações de trabalho, mister sabermos inicialmente quem são o empregado e o empregador. Para isso, nada melhor que a boa e vetusta Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de

emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A par de tudo que já se escreveu acerca destes conceitos, ainda não tive oportunidade de ver conceito melhor e mais claro que o legal. Exatamente porque o texto legal, em sua concisão, deixa cristalino que empregador é quem admite, demite, assalaria, dirige e fiscaliza a mão de obra da qual retira ou não proveito econômico, arcando sempre com todos os ônus de sua atividade econômica. Digo isso porque, do trabalho de seu empregado, o empregador doméstico não retira nenhum proveito econômico, embora arque, também ele, com os custos do trabalho desenvolvido por seu empregado.

A este poder que chamamos **diretivo do empregador**, o estatuto obreiro contrapõe o trabalho não eventual, pessoal, subordinado e remunerado, evidenciando que empregado é, necessariamente, uma pessoa física, um homem ou uma mulher - ao contrário do empregador que, sendo **empresa**, pode tanto ser uma pessoa física como uma pessoa jurídica ou qualquer ente a esta equiparado, como as sociedades de fato e condomínios não regulamentados. Estabelece, ainda, o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, limitado ao empregado.

Ao dispor que outros entes se assemelham a empregador², deixa absolutamente cristalina a

²Vide § 1º do art. 2º acima transcrito.

importância que tem o trabalhador, eis que de pessoa humana é que se trata e não se pode, em nenhuma hipótese, olvidar de sua dignidade, porquanto de princípio fundamental da República é que se trata. E mais do que isso: a dignidade da pessoa humana, de que trata o inc. III do art. 1º da Carta de Outubro é, na verdade, o arcabouço de todo ordenamento jurídico atual, dada a importância a ela outorgada pelo constituinte originário. De tal sorte que tudo que venha de seu encontro não subsiste validamente.

2.2 Responsabilidade

No dizer de Santos³, responsabilidade é “[...]a atribuição a um sujeito, do dever ou obrigação de assumir as consequências ou efeitos de uma determinada atitude, evento ou ação.”.

Para tanto, importa verificar se o ato omissivo ou comissivo do agente é capaz de gerar efeitos na órbita jurídica, mormente se isso ocorre em prejuízo ao patrimônio material, psicofísico ou moral de outrem.

Pode, ainda, ser definida como:

[...] o dever garantido por lei, obrigação ou contrato, de reparar, no campo civil, o dano moral ou patrimonial causado por ato próprio do agente ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob a sua tutela.⁴

Aqui, evidentemente, insere-se a responsabilidade por ato de terceiro ou de coisa sob os seus cuidados, conforme estabelecido pelo nosso Código Civil.

A atribuição desta obrigação ou dever pode advir do risco da atividade – e nesse caso não se há de perquirir da existência ou não de culpa, sendo a chamada **responsabilidade objetiva** – ou se além do risco inerente à atividade concorre também o comportamento do agente – e aí estamos diante da **responsabilidade subjetiva**, sendo mister aferir-se a existência ou não de culpa (em qualquer de suas modalidades) do agente ou quem por ele esteja obrigado. Há, ainda, que se ponderar acerca da responsabilidade social, assim considerada aquela que leva em conta os aspectos morais e éticos que permeiam todo contrato.

O mesmo autor acima citado, na mesma obra, diz ainda que o dever de indenizar surge, em regra, da prática de ato ilícito, hipótese em que se verificará a culpa do agente, mas pode também derivar de uma circunstância objetiva, por exemplo, decorrente do risco de uma atividade. Neste caso, não importa se o ato foi praticado ou não com qualquer das espécies de culpa.

Para a imputação, portanto, da responsabilidade a quem quer que seja, imprescindível que se

³SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007. p. 17.

⁴BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no Direito do Trabalho**: curso de Direito Civil aplicado ao Direito do Trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p.444.

observe a existência de dano, de um ato ou omissão lesivos e ainda o nexos causal entre os dois precipitados fatores.

2.3 Dano

Para nos dizer o que é dano, nada melhor que a doutrina italiana, com seu conceito de **dano injusto**, pois para ela o ilícito só se consuma quando o evento danoso prejudica o patrimônio material ou moral, diminuindo-o frente ao sujeito passivo (a vítima ou o prejudicado, se se trata de crime ou ilícito civil) e a este prejuízo patrimonial ou moral corresponda um enriquecimento sem causa do ofensor.

É ainda na doutrina italiana que encontramos o que chamam de **dano biológico**, assim considerando a lesão à integridade psico-física da pessoa, consistente em uma violação do comportamento ou modificação da maneira de ser do ofendido⁵, que é o que nos interessa neste artigo.

Com efeito, o chamado **dano biológico** compreende, ao que me parece, **todo e qualquer dano não patrimonial e não apenas moral**, mas capaz de provocar um dano à saúde psicofísica da pessoa. Equivale dizer que o aspecto **emocional** do prejudicado é tão importante quanto seu patrimônio material e sua saúde física. Em nosso caso, in-

teressa este dano provocado ao empregado.

2.4 Nexos causal

Nexo causal pode ser conceituado como a relação existente entre o ato omissivo ou comissivo (a conduta do agente) e o dano causado ao prejudicado, que necessariamente deve decorrer da conduta imputada ao agente.

Digo ato comissivo ou omissivo porque a conduta esperada – e que afastaria o dano – pode ser apenas a de fiscalização da prática de atos por terceiros, como na hipótese que este artigo pretende abranger. É que dentre as obrigações do empregador – seja ele pessoa física ou jurídica – está a de velar pelo bom ambiente de trabalho. É bom ambiente de trabalho presume-se não apenas um ambiente físico, biológico e quimicamente isento de danos à saúde do trabalhador, como também um ambiente que não prejudique a saúde mental e a necessária boa autoimagem do trabalhador, porquanto a autoimagem positiva deriva da saúde mental íntegra. Assim, a não fiscalização dos atos de seus prepostos e o descuido para com a saúde psicofísica do trabalhador a ele subordinado e cuja força de trabalho se traduz em apoio à sua atividade econômica, implica numa omissão danosa à saúde deste trabalhador.

⁵DEL FRATTE, Lucca. *L'evoluzione del concetto di danno risarcibile nel diritto delle amministrazioni pubbliche. Oltre i confini della mera patrimonialità*. Disponível em: <<http://www.noccioli.it/newsletter/newsletter46.htm>>. Acesso em: 16.jul. 2007.

2.5 Assédio moral

É Márcia Guedes⁶ quem nos dá o melhor conceito de assédio moral – a que ela denomina também como **terror psicológico** e que a doutrina mundial vem chamando de *mobbing*, como sendo :

[...]uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencana-deada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental.

Afirma, ainda, a mesma autora, que o assédio moral pode ser praticado pelo superior hierárquico (e neste caso é considerado **vertical**) ou mesmo por um colega do trabalhador lesionado (nesta hipótese, chamado **horizontal**).

Ainda no afã de definir **assédio moral**, encontramos em Marie-France Hirigoyen⁷ a definição de assédio moral como sendo uma guerra psicológica que tem o desiderato de minar a força mental e de trabalho do trabalhador. Esta **guerra** pode ser empreendida por seu superior hierárquico, no afã de que o empregado peça demissão do emprego ou por um colega que pretenda, por exemplo, diminuir a concorrência em

vista de um cargo que em breve vagará e cujo preenchimento vislumbra mediante promoção profissional, a qual igualmente é tentada pelo assediado.

O que melhor caracteriza o assédio moral é o efeito danoso provocado no emocional do trabalhador, decorrente de situações vexatórias a que se o submete, seja por brincadeiras de mau gosto, como nas ementas abaixo transcritas, *verbis*:

I - Adotar a prática de identificar com a camiseta do 'mico', em reuniões de trabalho, o empregado vendedor colocado em último lugar ou o supervisor da equipe que menos produziu implica prática de ato constrangedor, que ofende a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

II - A exposição do empregado ao ridículo perante seus colegas de trabalho, por meio de ato patronal ofensivo da honra subjetiva e da imagem do empregado, constitui dano moral passível de reparação pecuniária.

III - A existência de dano moral pressupõe a existência de lesão a um bem juridicamente tutelado que não pode ser exprimido em valores econômicos, porque se refere aos aspectos mais íntimos da personalidade humana, tais como a honra e a imagem. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento apenas

⁶GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 14 jul. 2007.

⁷HIRIGOYEN, Marie-France *apud* AVELINO, Antônio Arraes Branco; BAQUETI, Jéferson Antônio. Proteção jurídica à saúde mental dos trabalhadores. **Idéias legais**, ano 1, n. 5 (Revista da Escola da Magistratura do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região – Mato Grosso do Sul). Disponível em: www.trt24.gov.br.

para reduzir o valor devido à título de indenização por danos morais para cerca de 25 (vinte e cinco) vezes a maior remuneração indicada. (Proc. TRT/15ª 01231-2003-004-15-00-5-RO, 5ª Turma, 10ª Câmara, Rel. Juiz João Alberto Alves Machado).

E esta outra:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE IMPOSTA. ADESÃO A PDV.

Cabe reparação por danos morais, em razão de assédio moral no trabalho, a exposição humilhante e vexatória de empregado colocado em ociosidade, em local inadequado apelidado pejorativamente de 'aquário' pelos colegas, além da alcunha de 'javali' (já vali alguma coisa...) atribuída aos componentes da equipe dos 'encostados', mesmo que isso decorra de processo de reestruturação do setor ferroviário. Mormente quando o propósito da inatividade é minar as resistências do trabalhador, a fim de obter adesão ao PDV proposto. Reforça essa ideia, o fato de que, não bastassem as circunstâncias do ócio impositivo, o empregador volta a carga, concedendo licença remunerada indefinidamente, até conseguir o intento demissional. Aflora patente o sentimento de desvalia, sobretudo em se tratando de empregada com mais de vinte anos de casa que sempre ocupou cargo de destaque na empresa. Afinal, o trabalho, afora sua concepção divina, é meio de conferir cidadania e dignidade à pessoa humana, inclusive é fundamento do Estado Democrático de Di-

reito brasileiro (art. 1º, II, III, IV, CF/1988). Sentença mantida. (Proc. TRT/15ª 02229-2003-092-15-00-6-RO, 48.577/2.004-RO-7, Rel. Juiz Edison dos Santos Pelegrini).

A pressão constante e absurda por uma melhor produção também leva ao mesmo fim, pois mantém por objetivo a destruição da autoestima, em prejuízo da atividade profissional do trabalhador em questão. De tal sorte que o colega de serviço fica com um concorrente a menos a disputar o cargo que almeja e o chefe pode livrar-se, sem custo para empresa, de um funcionário que por algum motivo não lhe interessa mais, eis que a pressão a que o submete o leva, não raramente, a pedir demissão.

Evidentemente, o bom direito não pode fazer-se cego, surdo e mudo diante de tão nefasto quadro.

3 Desenvolvimento

Pela maneira como foram aqui apresentados os conceitos, já é possível traçar uma ideia de como se dará o desenvolvimento deste artigo, máxime quando se leva em conta minha condição de juíza do trabalho e o princípio basilar deste ramo de Direito Material: o da proteção ao obreiro. Este princípio, somado aos mais que princípios constitucionais de dignidade da pessoa humana e de valorização social do trabalho, considerando, ainda, as obrigações patronais fixadas no estatuto consolidado, levam inexoravel-

mente à conclusão de que o bem-estar do empregado, durante as horas em que permanece sob o domínio de seu empregador, sob suas ordens, encontra-se inafastavelmente entre tais obrigações. No particular, basta uma simples leitura do art. 157, da CLT⁸, mormente se analisado em conjunto com o art. 168, com seus incisos e parágrafos (que determina a realização de exames médicos admissional, demissional e periódicos às expensas do empregador) e os arts. 170 e seguintes - todos do estatuto obreiro -, que cuidam das edificações nas quais os trabalhadores se ativam, sua iluminação, conforto térmico etc. Equivale dizer que o legislador pátrio preocupou-se com cada item que pudesse trazer dano à saúde física do trabalhador.

Por evidente, o cuidado com a saúde psíquica deste trabalhador, conquanto não expressamente aludida pelo texto consolidado, insere-se nas normas de higiene, saúde e medicina do trabalho e, portanto, deve ser objeto de cuidado pelo empregador. Neste sentido vem, também, a Convenção Internacional do Trabalho n. 155, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 1.254/1994, que trata da preocupação da ONU, manifestada pela OIT, com

a integridade física do trabalhador, dispondo em seu art. 4º que:

[...] considerando as condições e hábitos nacionais, formular e pôr em prática, reexaminando periodicamente, uma política nacional coerente, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores **e meio ambiente de trabalho**. Esta política terá por objetivo **prevenir os acidentes e os danos para a saúde**, consequentes do trabalho, e que guardem relação com a atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida da razoabilidade, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (grifos nossos).

Destaquei a expressão **meio ambiente de trabalho** porque nela se inserem não apenas as condições físicas de trabalho, mas também as psíquicas e emocionais. Com efeito, Gardênia B. Moraes⁹ diz que:

O dano moral trabalhista ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho levar a efeito atos que atinjam a outra, tendo por consequência a geração de sentimentos de aflição, turbação do ânimo, desgosto, humilhação, angústia, complexo, revolta, mágoa, indignação, frustração,

⁸Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
 III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
 IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

⁹MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 89.

ou uma série de outros atinentes à intimidade do ser humano, os quais, em sua maioria, estão ligados à ofensa aos chamados direitos da personalidade.

Ora, é extrema de dúvidas que a integridade física de uma pessoa presume sua integridade psíquica, porquanto uma é inerente à outra, desde os primórdios da civilização (*mens sana in corpore sano*). Não fosse assim, ter-se-ia uma integridade apenas parcial, o que não se admite. É que **íntegro**, como ensina Aurélio Buarque de Holanda, é **inteiro**, **perfeito** e o homem é corpo, mente e espírito harmoniosamente unidos e interagentes, não sendo possível cogitar-se da integridade do homem sem se vislumbrar todo o conjunto que transforma aquele animal em uma pessoa única, inteira, com racionalidade e emoção.

Pois bem, este homem único, íntegro, com racionalidade e emoção, em um dado momento de sua vida, há de enfrentar as agruras do trabalho – seja ele um profissional liberal, um empregado ou um empregador, mas será sempre um trabalhador. Em algum momento de sua vida, este homem se colocará em conjunto com outras pessoas para o desenvolvimento pleno de um trabalho, que o dignificará sempre e em quaisquer situações. Caso assim não seja, alguém há de responder. Este alguém, nas hipóteses em

que a dignidade do empregado é ferida, será o empregador – seja ele uma pessoa física ou jurídica, mas será dele a responsabilidade pelo dano, em razão do nexo causal que há de ser sobejamente provado para que se possa, só então, apená-lo.

Ao contrário, porém, do que afirma Moraes¹⁰, não penso inexistir norma protetiva do mais íntimo do trabalhador, conquanto se possa com ela concordar quando diz não haver em nossa legislação nenhuma “norma específica referente à casuística do dano moral trabalhista”.

É verdade que não se fala **expressamente** acerca deste tema, nem se poderia abordar através de lei, qualquer **casuística trabalhista**, porquanto a lei deve ser o mais abstrata e geral possível, na medida em que ela é uma veste *prêt-à-porter*, enquanto a Justiça, é *haute couture*, conforme frase atribuída ao grande mestre Francesco Carnelutti. O fato é que o dano ao íntimo do obreiro se encontra plenamente açambarcado pelas normas protetivas consolidadas, civis e constitucionais, como já tive oportunidade de demonstrar acima, retornando à legislação, ao tratar especificamente da responsabilidade do empregador, pouco mais abaixo.

No que diz respeito à responsabilidade do empregador, penso que antes de açodadamente se a qualificar como objetiva ou subjetiva, é de se examinar

¹⁰MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p.89.

um *tercius gennus*, a responsabilidade social ou ética a que aludi nos conceitos, tendo em vista a obrigação da empresa de lisura em suas relações contratuais, em observância aos princípios da boa-fé, da razoabilidade e da proporcionalidade, respeitada a função social do contrato¹¹, mormente quando a avença em apreço é o contrato de trabalho. Tratando-se, o trabalhador, de um hipossuficiente, é ainda maior a obrigação do contratante de velar pela boa-fé e pela razoabilidade – por que não dizer pela urbanidade nas relações de trabalho? Esta responsabilidade social e ética do empregador torna imprescindível que se repense – e com a máxima urgência – os papéis dos atores das relações de trabalho: patrões, empregados, chefes, subordinados e até mesmo o papel do Estado na defesa da integridade – psicoemocional, inclusive – de cada um destes atores sociais.

Outrossim, pode-se pensar que a tese esposada pelo novel Código Civil brasileiro, no que diz respeito à responsabilidade objetiva, é aquela do risco criado, se realizada uma leitura mais desatenta do parágrafo único do art. 927¹², o que pode levar à conclusão de que a tese da responsabilidade social do empregador não se sustenta. Não podemos olvidar,

porém, que a teoria do risco leva em conta os fatos econômicos, sociais, políticos, culturais e até históricos, para a formação do Direito, de tal sorte que basta provar-se o nexos causal entre o dano e a ação tida por danosa¹³, para que se possa concluir pela imediata responsabilidade do empregador. Por mais que esta opção possa favorecer o empregado, há que se ter em mente, também, que tanto quanto a valorização social do trabalho, a livre iniciativa é também princípio constitucional e da sustentação das empresas depende a oferta de emprego, que sustenta grande parte da economia nacional. De tal sorte que a proteção ao trabalhador não pode e não deve jogar ao léu a proteção à indústria, ao comércio e aos serviços em geral.

Não há dúvidas de que, quando se trata de dano ao trabalhador, a teoria do risco, como a da responsabilidade social, leva em conta a sua hipossuficiência que a *contrario sensu*, se o empregado sofresse um dano em seu patrimônio psíquico ou moral, deveria produzir a prova não apenas do dano – o que já é difícil –, como também da culpa do agente. Seria apenas duplamente o lado, por si só, mais fraco da balança.

Vindo ao encontro desta proteção imaterial ao trabalhador, temos o exemplo pátrio da

¹¹SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007.

¹²Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

¹³SANTOS, *op. cit.*, p.33.

Lei n. 10.224/2001, que pune o assédio sexual, impondo ao superior hierárquico que exige favores sexuais, detenção pelo prazo de um a dois anos e, à empresa, a obrigação de indenizar o dano extrapatrimonial provocado por um chefe em evidente abuso de sua autoridade. Se tal severidade é utilizada para punir o assédio sexual, da mesma forma há de ser visto o assédio moral, porquanto, em alguns casos, ainda mais danoso ao trabalhador, na medida em que deteriora a sua própria vontade, minando a força de sua personalidade.

Amparando, ainda, o trabalhador, temos não apenas a Consolidação das Leis do Trabalho, mas o Código Civil brasileiro, que prevê expressamente, no inciso III do art. 932, a responsabilidade do empregador “por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. Uma vez mais, portanto, fala-se na inegável responsabilidade do empregador pelos atos praticados por seus empregados.

E mais: colocando termo à discussão, o E. STF, por meio da Súmula n. 341 cristalizou: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.”

Tratando-se, o assédio moral – *mobbing* – de ato comissivo, tendente a minar a capacidade do trabalhador, não se cogita nem mesmo da causalidade adequada, que poderia atuar como uma excludente de responsabilidade

patronal. Esta teoria destaca que não é qualquer ato ou condição que deve ser vista como causadora do dano, mas apenas e tão somente aquela que é apta a produzir o referido dano. Traduzindo em palavras bem mais acessíveis: não se pode pretender o suicídio, cortando os pulsos com o uso do **Prestobarba**. De tal sorte que o dano provocado pelo assédio moral deve ser consequência inexorável das atitudes do chefe ou colega de serviço, pois, como já vimos, o assédio moral – ao contrário do sexual – pode dar-se também de maneira horizontal.

Quando se fala, todavia, de *mobbing*, o ato é comissivo e eminentemente ilícito e, por isso mesmo, provoca o que a doutrina italiana chamou de *danno ingiusto*, porque imerecido. Ao falar em **imerecimento**, é necessário frisar que se trata de um dano ao qual o empregado prejudicado não deu causa; o prejudicado, na hipótese, nada fez para atrair a ira de seu algoz, assim entendido aquele que o assediou.

Casos típicos de assédio moral foram sentenciados em primeiro grau pelo MM. Juiz Leonardo Wandelli, na 1ª Vara do Trabalho de Curitiba/PR (9ª Região, Processo n. 12.142/2003) e por mim, quando julgando em Andradina/SP (15ª Região, Processo n. 276/2005), ainda substituta

Não apenas em nossas plagas, mas igualmente em outros países, o assédio moral sobre o trabalhador é objeto de preocupação.

O já citado artigo de Lucca Del Fratte nos traz um excerto de uma decisão judicial de Puglia (Itália), que vem exatamente ao encontro do aqui abordado, senão vejamos:

Una lettura della norma costituzionalmente orientata impone di ritenere inoperante il detto limite se la lesione ha riguardato valori della persona costituzionalmente garantiti: occorre considerare che nel caso in cui la lesione abbia inciso su un interesse costituzionalmente protetto la riparazione costituisce la forma minima di tutela.

Lá como cá, a dignidade da pessoa humana é princípio que permeia todo o ordenamento jurídico, bastando que se observem os primeiros artigos da Constituição da República Italiana e um dos parágrafos do art. 13, que dispõe: “È punita ogni violenza fisica e **morale** sulle persone comunque sottoposte a restrizioni di libertà.” (grifo nosso).

Interessante destacar que o art. 1º daquela Carta dispõe que se trata de uma República democrática **fundada no trabalho** e o artigo seguinte reconhece e garante os direitos invioláveis do homem, tanto quanto sua formação social, onde **sua personalidade é desenvolvida**. Ou seja, tanto num como noutro país, a dignidade da pessoa humana tem relevo constitucional e permeia todo o ordenamento jurídico, abrangendo – lá textualmente – os direitos de desenvolvimento da própria personalidade, permitindo inferir-se que aqui não se trata pura e simplesmente da personalidade juridicamente con-

siderada, mas também da personalidade no conceito freudiano da expressão. De tal sorte que o equilíbrio emocional, como parte do desenvolvimento e consolidação da personalidade (aqui considerada no aspecto freudiano) conta com o amparo e a força protetiva da Constituição Federal.

Em nosso ordenamento jurídico, o inc. III do art. 5º da Carta Magna prevê que “ninguém será submetido a tortura nem a **tratamento** desumano ou **degradante**” (grifo nosso). Ouso defender que no instante em que a Carta Cidadã fala em **tratamento degradante**, abrange também tudo o que degrada moralmente o ser. Tanto que logo a seguir, no inciso V do mesmo artigo, prevê a possibilidade de indenização por dano moral.

Do conjunto de nossas normas, portanto, considerando desde a Constituição da República até a Consolidação das Leis do Trabalho, passando pelo Código Civil brasileiro, o que se tem é a proteção do bem-estar e da integridade tanto no aspecto físico como no psíquico e emocional. Daí é possível concluir pela responsabilidade de quem quer que agrida esta integridade, por si ou por quem tem a obrigação de por ela velar.

4 Conclusão

O assédio moral praticado por chefe (chamado de assédio vertical) ou colega de trabalho (conhecido por assédio horizontal), assim considerada aquela atitude destinada a dilapidar a força interna do trabalhador, aquele mote

que é capaz de o levar a planos mais elevados de sua vida profissional e pessoal, seja através de humilhações como instalar o trabalhador na **sala do javali**, obrigá-lo ao uso da **camiseta do mico** – conforme ementas acima transcritas –, elegê-lo **tartaruga**¹⁴ ou simplesmente deixá-lo exposto em um local, sem que nenhum serviço lhe seja atribuído, impõe ao trabalhador uma evidente lesão a seu patrimônio moral.

Este patrimônio, conquanto não expresso, não conceituado legalmente, encontra defesa no ordenamento jurídico nacional desde a CF até leis posteriores que buscaram a defesa da intimidade do trabalhador vedando, por exemplo, a revista íntima nas funcionárias (inc. VI do art. 373-A, inserido na CLT por meio da Lei n. 9.799, de 26.5.1999) e transformando o assédio sexual em crime, punível com detenção de um a dois anos, a par da indenização que pode ser buscada por meio de ação trabalhista.

Havendo amparo a esta integridade psicomoral, patente se torna a necessidade de buscar quem responda pela ofensa a tal

integridade. Esta busca termina na responsabilização do empregador, em vista da função social do contrato, que lhe impõe responsabilidade ética, também chamada responsabilidade social pelos danos causados por seus empregados e a seus empregados. É que servindo, estes trabalhadores, à satisfação econômica, ao proveito econômico da empresa, a esta se impõe a obrigação de por eles velar – e não apenas por sua integridade física, mas também pela psíquica, moral e emocional.

E por falar em emoção, impossível não se emocionar com a ementa abaixo transcrita, conquanto o autor não tenha logrado êxito em seu insurgimento. Nesta decisão, fica patente o entendimento da Corte Regional no pertinente à responsabilidade do empregador pelo dano decorrente do assédio moral ao qual se submeteu um empregado seu.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Considerando-se que o empregador assume os riscos da

¹⁴Vide ementa da lavra do eminente Desembargador Federal do Trabalho, Dr. José Antonio Pancotti: “ELEIÇÃO” DO “EMPREGADO TARTARUGA”. ATO PATRONAL CONSTRANGEDOR É OFENSIVO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A RIDÍCULO E A VEXAME. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. VIABILIDADE. Afronta a dignidade da pessoa humana a instituição, pela empresa, de “eleição” mensal de “empregado tartaruga”, para assim designar pejorativamente aquele trabalhador que cometeu atrasos no horário de entrada nos serviços, expondo o empregado “eleito” ao ridículo, além de colocá-lo em situação vexatória perante os demais colegas de trabalho. Louvável seria o empregador instituir mecanismos para estimular ou incentivar os seus empregados à assiduidade e à maior produtividade, sem causar-lhes constrangimentos no ambiente de trabalho. Pedido de reparação por dano moral que se acolhe. Recurso ordinário do empregado a que se dá provimento.” (Proc. TRT 15ª 029389/2001).

atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT), e considerando-se, ainda, que nosso ordenamento jurídico estabelece que o empregador é responsável pela reparação civil, por atos de seus empregados, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele (art. 932, III, do C.C), **é inequívoca a responsabilidade do empregador pela reparação patrimonial ao dano sofrido pelo trabalhador que vier a ser submetido ao assédio moral, porquanto a sua culpa pode se configurar até mesmo na sua negligência, que se concretiza pela omissão no controle das atividades desenvolvidas na empresa.** Contudo, no presente caso, há de se destacar que, muito embora o reclamante tenha alegado que foi isolado no ambiente de trabalho, o depoimento da única testemunha ouvida nos autos não se mostra suficiente para confirmar o assédio moral a que teria sido submetido o reclamante. Recurso ordinário não-provido. (Proc. TRT/15ª 01251-2002-095-15-00-7 - Rel. Des. Fed. do Trabalho, Dr. Lorival Ferreira dos Santos). (destaquei).

A celeuma acerca da aplicação da teoria do risco e, em consequência, a utilização pura e simples das teses de responsabilidade objetiva do empregador, a par de significar enorme amparo ao trabalhador, não se sustenta em face da responsabilidade social, porquanto esta a meu ver, é mais justa. Com efeito, a análise conjuntural apontada por Santos não abandona a proteção ao tra-

balhador, antes leva idêntica proteção à empresa, tendo em vista que a **saúde** da empresa pressupõe manutenção de trabalhadores em seus postos de trabalho e alia os princípios constitucionais de valorização social do trabalho e da livre iniciativa, que igualmente são a base da ordem econômica, a teor do art. 170 da *Lex Major*, o qual determina, ainda, a observância ao princípio da propriedade privada e sua função social.

Assim, a responsabilidade social, que leva em conta estes fatores e a função social do contrato, atende às necessidades de proteção ao obreiro e de não desamparo à empresa, porquanto a defesa e a ampliação dos postos de trabalho não devem abandonar a mente do Estado nem do operador do Direito.

Venho defendendo há algum tempo que o principal direito, aquele que se pode dizer primordial, basilar do ordenamento jurídico de um Estado Democrático de Direito, é o de ser feliz, buscando cada um sua felicidade por todos os meios possíveis, lícitos e éticos. Imputar ao empregador a responsabilidade por este tipo de lesão, portanto, é garantir ao empregado o seu direito de buscar, da maneira apontada, sua felicidade. Com efeito, gente feliz produz e é capaz de fazer um país melhor.

Assim seja.

5 Referências

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ALPA, Guido (Org.). *Diritto privato comparato: istituti e problemi*. 3. ed. Roma: Laterza, 2002.

_____. *Lineamenti di diritto contrattuale.: In: Diritto privato comparato: istituti e problemi*. 3. ed. Roma: Laterza, 2002.

ANNUNZIATA, Arcangelo Giuseppe. *Danno esistenziale Del lavoratore per fatto imputabile allá condotta del datore*. Cassazione civile, sez. Lavoro, sentença 07.03.2007. Disponível em: <<http://www.altalex.com/index.php?idstr=42&idnot=37507>>. Acesso em: 16 jul. 2007.

BELMONTE. Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho**: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

BRASIL Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <<http://www.trt15.gov.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>>.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 11. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso (Org.). **Direito do trabalho contemporâneo**: flexibilização e efetividade. São Paulo: LTr, 2003.

DELFRATTE, Lucca. *L'evoluzione del concetto di danno risarcibile nel diritto delle amministrazioni pubbliche. Oltre i confini della mera patrimonialità*. Disponível em: <<http://www.noccioli.it/newsletter/newsletter46.htm>>. Acesso em: 16 jul. 2007.

FALBO, Ricardo Nery. **Cidadania e violência no judiciário brasileiro**: uma análise da liberdade individual. Porto Alegre: Sérgio Fabris Ed., 2002.

GAUDENZI, Andréa Sirotti. *Introduzione al concetto di "danni punitivi"*. Disponível em: <<http://www.diritto.it/materiale/civile/gaudenzi1.html>>. Acesso em: 14 jul. 2007.

GUEDES, Márcia Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_01.php>. Acesso em: 14 jul. 2007.

_____. **Mobbing no hospital**: quando a vítima é o médico e a condenação judicial da racionalidade perversa. Disponível em: <<http://www.amatra15.org.br>>. Acesso em: 14 jul. 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003.

- LIMA, Alvino. **Culpa e risco**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1960.
- LUCARINO, Alessandra. *Responsabilità e risarcimento dei danni in seguito al trattamento dei dati personali*. Disponível em: <<http://www.privacy.it/lucarino02.html>>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MORAES, Gardênia Borges. **Dano moral nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- PAULA, Carolina Bellini Arantes. **As excludentes de responsabilidade civil objetiva**. São Paulo: Atlas, 2007.
- NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código civil comentado**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- _____. **Constituição federal comentada e legislação constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.
- SANTOS, Enoque Ribeiro. **Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. São Paulo: LTr, 2007.
- SABETTA, Sérgio. *Danno biologico nel mobbing come perdita di chances*. Disponível em: <<http://www.altalex.com/index.php?idstr=66&idnot=1267>>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SAVOIA, Frank Anthony. *Small claims: inadempimento contrattuale e danno esistenziale*. Disponível em: <<http://www.giuridicamente.com/small.html>>. Acesso em: 16 jul. 2007.
- TODESCHINI, Nicola. *Responsabilità contrattuale ed extracontrattuale: distinzione e tentativi di superamento*. Disponível em: <http://www.assilearning.it/todeschini/responsabilita_contrattuale.htm>. Acesso em: 16 jul. 2007.
- VIOLA, Luigi. *Truffa contrattuale e danno esistenziale*. Disponível em: <<http://www.filodiritto.com/diritto/privato/civile/truffaedannoesistenzialeviola.htm>>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- _____. *Mobbing: Inquadramento giuridico e problematiche interpretative*. Disponível em: <<http://www.diritto-in-rete.com/articolo.asp?id=350>>. Acesso em: 15 jul. 2007.
- ZENO-ZENCOVICH, Vincenzo. *La responsabilità civile. In: Diritto privato comparato: istituti e problemi*. 3. ed. Roma: Laterza, 2002

DIREITO AO TRABALHO E O DIREITO DE GREVE. A SOLUÇÃO JUDICIAL DO CONFLITO COLETIVO E O CONSENSO CORPORATIVO

THE RIGHT TO THE WORK AND THE RIGHT TO STRIKE. JUDICIAL RESOLUTION OF THE COLLECTIVE DISPUTE AND THE CORPORATIVE CONSENT

Flavio Nunes Campos*

Resumo: Este artigo aborda paradoxo existente no contexto das relações de trabalho do Brasil, no qual a sistemática da solução judicial do conflito coletivo pelos tribunais trabalhistas, o **Direito ao Trabalho** inscrito no art. 6º, *caput*, da Constituição da República com as garantias previstas no art. 5º, XIII (alçado a norma de cidadania universal na visão de Umberto Romagnoli),¹ e o **Direito de Greve**, previsto no art. 9º do mesmo *Codex*, - direitos fundamentais da cidadania que são, - têm sua aplicação restringida e mitigada, em uma perspectiva em que French² denominou de **consenso corporativo**.

Palavras-chave: Relação de trabalho. Direitos fundamentais. Poder judiciário. Dissídio coletivo.

Abstract: This paper accosts the existing paradox concerning the context of Brazilian labor relationships, wherein the judicial resolution systematic of the collective dispute by Labor Courts, the **Right to the Work**, Article 6º - *caput*- Constitution of the Federative Republic of Brazil, with the guarantees provided for in Article 5º XIII (elevated to the rule of universal citizenship, in the view of Umberto Romagnoli, 1998), as well as, the **Right to Strike**, laid down in Article 9º, of the same *Codex*, - as fundamental rights of citizenship, - have their application limited and mitigated, from a perspective denominated as “corporative consent”, by French (2001).

Keywords: Employment Relationship. Fundamental Rights. Judiciary. Collective Agreement. Collective Dispute.

*Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade de Direito da USP e em Relações de Trabalho pela Faculdade de Economia da UFRGS

¹ROMAGNOLI, Umberto. *Del derecho “del” trabajo al derecho “para” el trabajo*. **Revista de Derecho Social**, n. 10 p.11/20, Ed. Bomarzo, Albacete, Espanha, 1998.

²FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

1 Introdução

O Direito ao Trabalho, mais que um simples preceito programático de nossa Carta Magna, é uma norma da cidadania universal, oriunda da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, nascida no âmago da Revolução Francesa, aprovada que foi em sua Assembleia Nacional Constituinte de 1789, e que teve seu sentido fundamental reprisado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas de 1948.

O mesmo pode-se dizer do Direito de Greve, que deriva da própria existência do Direito ao Trabalho, uma vez que a paralisação do trabalho como forma de pressionar seu tomador (seja o empregador particular, como também o Estado em todas as suas variáveis), pressupõe seu livre exercício e, por consequência, remete à classe trabalhadora a conveniência e a oportunidade de sua manifestação.

Entretanto, temos no âmago do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT), no que concerne às Relações Coletivas de Trabalho, a solução judicial dos conflitos coletivos de trabalho pelo sistema judiciário brasileiro, mais propriamente pela Justiça do Trabalho, no qual seu **poder normativo**, via exercício da tutela judicial, impõe aos trabalhadores, empresas e sindicatos, sob determinadas condições, a solução do conflito coletivo de trabalho através das sentenças normativas.

A questão fulcral deste trabalho é a análise da situação enfrentada em um sem-número de decisões de dissídios coletivos de trabalho, mormente quando uma das partes é ente de Direito Público, quando ao decidir

o Judiciário Trabalhista impõe determinação de **retorno ao trabalho**.

A forma com que esse tipo de **obrigação de fazer** consta das sentenças dos dissídios coletivos de trabalho, onde o Estado intervém no conflito coletivo, com amparo no art. 114 da Constituição da República, revela-se em total afronta aos princípios básicos da cidadania do trabalhador, uma vez que, se o **Direito ao Trabalho** e o **Direito de Greve** fazem parte de seu patrimônio jurídico, não poderia haver a cominação da obrigação de trabalhar.

O que se constata, na maior parte dos casos, é que o conteúdo ideológico que permeia o universo dos julgadores e o conteúdo de suas decisões é o do velho e ultrapassado corporativismo, oriundo de uma regração estatutária criada nos anos 40 e que criou profundas raízes em nosso sistema brasileiro de relações de trabalho, e que o autor americano John D. French denominou de **consenso corporativo**.

A grande questão que se apresenta é que não apenas os julgadores das lides coletivas estão impregnados desse conteúdo ideológico, os próprios agentes do SBRT acabam aceitando como válida essa situação, ainda que isso represente um paradoxo jurídico e sociológico.

O descompasso entre as normas de cidadania dos trabalhadores, seja no âmbito constitucional como universal, no tocante à aplicação das normas de controle das atividades grevistas previstas no próprio texto constitucional e no regramento legal derivado subsequentemente à edição da Carta Magna de 1988, apresenta o contexto da análise que ora se propõe.

2 Direito ao trabalho

O conceito do trabalho como norma universal de direito, pode-se dizer que foi primeiramente insculpido no bojo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, decorrente da Revolução Francesa de 1789, e que teve notável influência da Revolução Americana de 1776, sendo que modernamente tal preceito se consolidou na Declaração Universal dos Direitos Humanos, editada que foi na Assembléia das Nações Unidas de 10 de dezembro de 1948, a qual delineou os grandes referenciais da cidadania universal e dos direitos do cidadão após os dois grandes conflitos mundiais da primeira metade do século XX.

Preceitua o art. 23 da mencionada declaração:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Em nosso ordenamento jurídico, o Direito ao Trabalho, cláusula pétrea que é, consta da Constituição da República, Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, art. 5º, XIII, *verbis*: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.”³

Na mesma carta constitucional o Direito ao Trabalho também é previsto no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, *verbis*: “Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e a infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”⁴

Da conjugação dos dois preceitos constitucionais, temos que o Direito ao Trabalho é uma garantia fundamental do cidadão e um direito social, elementos indispensáveis ao exercício da plena cidadania e à inserção do trabalhador no contexto maior da sociedade.

O trabalho é elemento integrador indispensável das sociedades modernas, não comportando restrições a sua plena consecução e realização, pois se tratando de cláusula pétrea constitucional, ampla sua soberania normativa.

Entretanto, no próprio texto constitucional, o trabalho é objeto de outras abordagens, quer conceitualmente, quer instrumentalmente, *ex vi* do art. 114, que do trata da previsão de um ramo do Judiciário especialmente destinado à solução

³BRASIL. Constituição [da] República Federativa do Brasil. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

⁴*Ibid.*

das lides individuais e coletivas derivadas das relações de trabalho.

O que nos interessa para essa análise é a conformação político-jurídica com que o trabalho se apresenta em nossa estrutura social.

3 Direito de greve

O Direito de Greve está umbilicalmente ligado ao próprio Direito ao Trabalho, uma vez que, sendo a greve a paralisação do trabalho, a normatização dessa paralisação, também prevista expressamente no texto constitucional, lhe dá um caráter acessório e instrumental, mesmo reputando se tratar de norma autônoma, além de ser considerado direito fundamental do trabalhador.

Dispõe o art. 9º da Carta Magna, *verbis*:⁵

É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dela defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Digno de registro que a greve no Brasil, antes da Constituição de 1988, tinha regramento específico estampado na Lei n. 4.330/1964⁶ e, após

sua edição, pela Lei n. 7.783/1989,⁷ sendo que esta última regulamenta o disposto no § 2º do art. 114 da Constituição da República.

Não se olvide que a paralisação do trabalho é vedada a algumas categorias de trabalhadores, como por exemplo os militares, e restrita a alguns segmentos de servidores públicos que desempenham atividades tidas como essenciais.

Para nossa análise, temos que os dispositivos citados, tão somente, emolduram o quadro no qual se insere o Direito ao Trabalho e o Direito de Greve no âmbito do que denominamos de Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho (SBRT), sendo relevante o contexto em que se aplica tal normativa e os elementos que os distinguem.

O mais importante a salientar é que a greve é um preceito constitucional absoluto e fundamental do trabalhador, derivado do conceito maior do trabalho, não comportando regramento infraconstitucional que limite este direito, considerando tratar-se de cláusula pétrea.

Nas palavras de Eros Grau “A greve é a arma mais eficaz de que dispõem os trabalhadores como meio para a obtenção de melhorias em suas condições de vida. Consubstancia um poder de fato; por isso mesmo que, tal como positivado o princípio no texto constitucional, recebe concreção imediata – sua

⁵BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

⁶BRASIL. Lei n. 4330, de 03 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

⁷BRASIL. Lei n. 7783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades indispensáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **Vade mecum acadêmico de direito**. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007. p. 983-984.

auto-aplicabilidade é inquestionável – como direito fundamental de natureza instrumental.” [...] A Constituição não prevê regulamentação do direito de greve: aos trabalhadores compete decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dela defender. Por isso que não pode a lei restringi-lo, senão protegê-lo, constitucionalmente admissíveis todos os tipos de greve: greves reivindicatórias, greves de solidariedade, greves políticas, greves de protesto.

No mesmo sentido se posiciona José Afonso da Silva⁸, ao analisar a existência de procedimentos legais para o exercício da greve, pois, mesmo admitindo a possibilidade de regramento legal para seu exercício, adverte para os contornos precisos desta lei (7.783/1989):

A lei não pode restringir o direito mesmo, nem quanto à oportunidade de exercê-lo nem sobre os interesses que, por meio dele, devam ser defendidos. Tais decisões competem aos trabalhadores, e só a eles (art.9º). Diz que a melhor regulamentação do direito de greve é a que não existe. Lei que venha a existir não deverá ir no sentido de sua limitação, mas de sua proteção e garantia. Quer dizer, os trabalhadores podem decretar greves reivindicativas, objetivando a melhoria das condições de trabalho, ou greves de solidariedade, em apoio a outras categorias ou grupos reprimidos, ou greves políticas, com o fim de conseguir as transformações econômico-sociais que a sociedade requeira, ou greves de protesto.⁹

Definido, portanto, nas palavras de De Luca que “o direito de greve é, para nossa Constituição, um direito público subjetivo, amparado pelo Estado e instrumento para reduzir as desigualdades sociais – um dos objetivos fundamentais da República, como proclama o Estatuto Básico (art. 3º, III)”, ao par de sua autonomia como norma autoaplicável, está inserido dentro dos limites de nosso SBRT como elemento chave na salvaguarda dos interesses maiores da classe trabalhadora.

4 O Judiciário Trabalhista e o conflito coletivo

Por força do já citado art. 114 constitucional, cabe ao Judiciário Trabalhista a composição judicial dos conflitos coletivos, basicamente na hipótese de, em havendo comum acordo, as partes ajuizarem dissídio coletivo de natureza econômica ou nas hipóteses de greve (art. 8º da Lei n. 7.783/1989), além da expressa previsão constitucional (§ 3º) quando se tratar de dissídio de greve em atividade essencial.

A nossa indagação diz respeito ao conteúdo de diversas decisões judiciais em caso de greve, mormente nas hipóteses de greve em serviços descritos como essenciais, quando existe previsão expressa, configurada em termos de **obrigação de fazer, do retorno ao trabalho**.

Como discorremos inicialmente, estamos diante de uma situação na qual direitos constitucionalmente previstos, inclusive considerando o trabalho como direito maior de cidadania, além do próprio Direito de Greve, colidem com decisões

⁸SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008. p.236.

⁹*Ibid.*, p. 236.

judiciais que, em tese, deveriam se adequar à normativa constitucional.

Estranhamente, no contexto de nosso SBRT, os agentes envolvidos no processo, quer representantes dos empregados, das classes patronais ou do Estado (Judiciário e entes públicos), ainda preconizam a intervenção do aparelho estatal nos conflitos coletivos, seja através do Poder Executivo por via da estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego, seja através do Ministério Público do Trabalho ou do Judiciário Trabalhista, em última instância, como forma válida da solução desses conflitos, abstraindo do Direito a autocomposição negociada.

De se indagar o motivo desse comportamento legalista/positivista dos atores sociais no contexto das relações sindicais, a despeito do texto constitucional e das mudanças conceituais que de lá advieram, (sobretudo o incentivo às negociações diretas), porquanto tendo prevalecido a prática do sistema estatutário de natureza corporativista, revela-se a ampla contradição entre o sistema normativo e a prática.

Consoante afirmado anteriormente, com apoio em Pastore e Zylberstajn¹⁰: “A manutenção da visão legalista do sistema estatutário brasileiro de relações do trabalho [...] tem raízes e interesses profundos na vida brasileira”, vale dizer que esse comportamento dos agentes, ainda que paradoxal, é chancelado e aceito socialmente.

Assim, não se pode estranhar o comportamento do Judiciário Trabalhista ao apreciar dissídios coleti-

vos de greve, determinando o retorno dos trabalhadores em greve ao trabalho, uma vez que respaldado pela visão corporativa do **estado interventor** no conflito coletivo, ainda que flagrantemente inconstitucional!

Em lapidar obra escrita pelo americano John D. French¹¹ denominada “Afogados em leis – A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros”, em sua contracapa, descreve que (esse livro):

[...] apresenta uma explicação original e inédita sobre as origens de uma peculiaridade brasileira: a existência de uma estrutura jurídica específica para lidar com as relações de trabalho. Analisa também sua inserção no jogo político do populismo e como os trabalhadores e o movimento operário se relacionaram com esta promessa de direitos.

O contexto descrito por French e sua fenomenologia sociológica acabam por concluir pelo que se denominou de “consenso corporativo”, no qual a estrutura corporativa oriunda de uma CLT, de feição positivista e fascista, se arraigou de tal forma no *modus operandi* dos atores e agentes do sistema de relações trabalhistas no Brasil, que afasta toda uma gama de novos conceitos e idéias que foram trazidos no bojo do texto constitucional.

Dessa forma, podemos afirmar que a base ideológica do sistema continua a ser do corporativismo de Estado, com todas as suas implicações, o que também se aplica ao Judiciário Trabalhista em todos os seus níveis.

¹⁰PASTORE, José; HÉLIO, Zylberstajn. **A administração do conflito trabalhista no Brasil**. São Paulo: INPE, 1987.

¹¹FRENCH, John D. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

Com efeito, estamos diante de um paradoxo, no qual a realidade comportamental difere fortemente do sistema jurídico/constitucional, tendo por base a própria formação dos atores/agentes desse processo ao longo dos anos, sobretudo dos membros do Poder Judiciário Trabalhista, com a mitigação dessa visão, tão somente, aos seus membros mais novos, notadamente aos formados após a Constituição de 1988.

Entretanto, o Judiciário Trabalhista tem em seus tribunais, profissionais formados academicamente nos anos 60 e 70, com uma vida profissional moldada em conformidade com uma CLT de caráter corporativo e com uma visão restritiva do conflito coletivo e do papel da Justiça do Trabalho na sua solução.

Esperar desses profissionais, após décadas de atuação, uma alteração de padrões de comportamento ou de visão social se torna um desafio que, em sua maior parte, revela-se infrutífero, mesmo que o discurso se apresente moldado na modernidade da novel filosofia constitucional, a prática se revela a do velho **consenso corporativo**, ante a facilidade de assumir publicamente esse papel e a dificuldade conceitual de assentir com a filosofia de um mundo novo.

Mesmo que pudéssemos admitir que a maior parte das decisões em comento se dê em julgamento de dissídios coletivos de greve de servidores públicos em atividades essenciais, o fundamento legal é baseado na Lei n. 7.783/1989, editada que foi após o advento da Constituição de 1988, a pretexto de regulamentar o direito de greve, não passou de uma maneira tipicamente brasileira de adaptar um texto legal aos novos preceitos constitucionais,

mesmo que com ele colidindo frontalmente em vários pontos e sendo, contextualmente, uma legislação de caráter corporativo.

A Lei n. 7783/1989, ao alterar expressões constantes da Lei n. 4.330/1964 qualificando os movimentos parciais como procedentes ou improcedentes e não como ilegais ou legais e vinculando a pseudo legalidade das greves em um sem número de requisitos de difícil atendimento, faz letra morta o texto constitucional que previu o Direito de Greve e oportunizou aos trabalhadores estabelecer as condições em que deveria ocorrer.

O mais importante não é uma análise compartimentalizada dos textos infraconstitucionais que tratam do direito de greve, quer dos empregados celetistas, quer dos servidores públicos e militares, mas sua forma, sua natureza, e, sobretudo a finalidade a que se destinam, porquanto seu verdadeiro **espírito** é do velho **consenso corporativo** com a previsão da intervenção estatal no sentido do desestímulo à greve, já que o Judiciário Trabalhista, quando aprecia o conflito, raramente dá uma solução válida e eficaz, ficando à margem e tangenciando o cerne do problema, na medida em que não dispõe de elementos assecuratórios para a sua real solução.

A inconstitucionalidade desses diversos instrumentos regulatórios, posto que flagrante sua incompatibilidade com o espírito da Constituição de 1988, acaba por ser deixada de lado, no momento em que os atores/agentes, passam a dar validade a sua aplicação. Assim, esperar do Judiciário Trabalhista uma postura em descompasso com uma expectativa social leniente, em

se tratando de questões coletivas, revela-se igualmente contraditória.

Dessa forma, mostra-se totalmente descabida e mesmo chegando às raias do teratológico, o sentido da determinação de **retorno ao trabalho**, prevista nas sentenças coletivas, na exata medida em que não se pode obrigar ninguém a trabalhar.

O Trabalho é livre, sendo livre seu exercício, não se podendo admitir a força de coerção do Estado, via Poder Judiciário, no sentido de se obrigar qualquer classe de trabalhadores ao trabalho (mesmo servidores públicos trabalhando em atividades e serviços essenciais!).

O não trabalho também é um direito dos trabalhadores, respaldado pelo Direito de Greve, o que implica dizer que se a Constituição da República prevê tal hipótese, falece competência a quem quer que seja determinar que alguém trabalhe, mesmo a um ramo específico do Judiciário que trate da matéria trabalhista.

A coerção ao trabalho nos remete aos tempos da escravatura e dos servos de gleba, nas quais a obrigação ao trabalho gravava a pessoa do homem, uma vez que sua própria existência legal era dependente de sua condição, o que não mais ocorre nos tempos modernos e, como já afirmado, confronta com os direitos básicos do cidadão e do trabalhador.

Curiosamente, a despeito de muitas decisões preverem a determinação do **retorno ao trabalho**, ignorada por grande parte dos trabalhadores e seus sindicatos, a maior parcela dos conflitos coletivos de trabalho se resolve, não ante a decisão dos tribunais trabalhistas, mas no âmago das discussões e negociações entre os envolvidos, no qual está a chave que destranca a porta da intran-

sigência e se revela a forma adequada de sua composição.

5 Conclusão

O Direito ao Trabalho, o Direito de Greve e a Justiça do Trabalho, quando se trata da composição dos conflitos coletivos de trabalho, após o advento da Constituição da República de 1988, passaram por um notável processo de renovação dogmática e filosófica, que, entretanto, não se consolidaram no âmago de muitas decisões que trouxeram em seu bojo a determinação (obrigação de fazer) do **retorno ao trabalho**.

Determinação essa, de caráter autoritário, contrasta frontalmente com o espírito constitucional e com o Direito ao Trabalho e ao Direito de Greve, normas inspiradas nos mais profundos direitos do cidadão e do trabalhador, não obstante aplicar-se a empregados celetistas ou mesmo estatutários, exercentes ou não de atividades tidas como essenciais.

A pretensa discussão acerca da necessidade da preservação do **interesse maior** da sociedade (e por que não das empresas?) quando se trata de atividades essenciais, não pode dar margem à violação de princípios constitucionais básicos e da cidadania universal do trabalhador.

O que se observa costumeiramente por trás das decisões de conflitos coletivos que trazem essa malfadada obrigação de fazer - **do retorno imediato ao trabalho** - é a própria ineficácia e a incapacidade real de compor o cerne do dissídio coletivo do trabalho.

Tal determinação é a essência do já mencionado "consenso corpo-

rativo” descrito por French (2001)¹², quando remete ao Estado a solução do conflito coletivo que, diga-se, não passa de uma **doença organizacional**, estando sua solução no âmago das partes conflitantes.

Ocorre que, em se tratando de órgãos ou empresas públicas e de muitas empresas privadas, o encaminhamento do conflito coletivo para a via judicial trabalhista é uma forma de se livrar do problema ou mesmo de protelar sua solução ou mascará-lo. Situação essa comum justamente nos órgãos públicos (municípios e empresas públicas, sobremaneira), em que o administrador público, em face de vedação constante no cipoal legislativo (ou mesmo por conveniência política), acaba por não se esforçar na busca de uma solução negociada, preferindo o conforto do encaminhamento da questão à Justiça do Trabalho.

De tudo que se falou, não podemos deixar de lado elementos essenciais previstos na Constituição da República e que têm a ver com a dignidade da pessoa humana e do trabalhador, com a ordem social, do valor do trabalho, da justiça social, da autonomia sindical, da valorização do trabalho humano, que são valores essenciais da cidadania e que não podem ficar a mercê de uma visão ultrapassada, no que respeita à solução dos conflitos coletivos de trabalho, e que acabam não apenas violando o primado do Direito ao Trabalho e o Direito de Greve, revelando-se atentatórios à construção de um novo padrão de sociedade, calcado em princípios sólidos e universais.

6 Referências

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2006.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Lei n. 4.330, de 03 de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Revogado pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. *Vade mecum acadêmico de Direito*. 4 ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. **Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965**. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. **CLT-LTr**. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades indispensáveis da comunidade, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. *Vade mecum acadêmico de direito*. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

CAMPOS, Flavio Nunes. O sistema brasileiro de relações do trabalho, dos anos 70 à Constituição Federal de 1988, 15 anos de mudanças. *In*: HORN,

¹²FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

Carlos; COTANDA, Fernando. **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Rio Grande do Sul: UFRGS, 2011.

FRENCH, John D. **Afogados em leis**: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

MELO, Raimundo Simão. **A greve no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2009.

PASTORE, José; HÉLIO, Zylberstajn. **A administração do conflito tra-**

balhista no Brasil. São Paulo: INPE, 1987.

ROMAGNOLI, Umberto. *Del derecho "del" trabajo al derecho "para" el trabajo*. **Revista de Derecho Social**, n. 10 p.11/20, Ed. Bomarzo, Albacete, Espanha, 1998.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION AND ITS CONSEQUENCES IN THE LABOR COURTS

Roberto Nobrega de Almeida Filho*

Resumo: A presente análise aborda a questão da terceirização trabalhista na administração pública, especificamente as hipóteses de sua responsabilização subsidiária pelas verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa contratada. Esta dissertação pretende demonstrar a possibilidade legal, em caso de comprovada culpa *in vigilando* do órgão público contratante, de lhe imputar esse ônus, sem conflitar com a decisão proferida pela Suprema Corte na ADC n. 16/DF – que não excepcionou a intervenção da Justiça do Trabalho, no julgamento de cada caso concreto, para responsabilizar subsidiariamente o ente público contratante – e em harmonia com a legislação infraconstitucional específica, a saber: arts. 58, III, e 67, *caput*, e § 1º, da Lei n. 8.666/1993 e arts. 186 e 927, *caput*, do Código Civil. Colacionou-se decisões judiciais favoráveis ao tema em pauta, da Suprema Corte e do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Responsabilidade subsidiária. Administração Pública. Culpa *in vigilando*.

Abstract: This analysis addresses the issue of outsourcing labor in public administration, specifically the chances of their subsidiary accountability for the funds defaulting labor by the contracted company. This paper intends to demonstrate the legal possibility, if proven guilty *in vigilando* from the public agency contractor, to impute this burden, without conflicting with the decision rendered by the Supreme Court in ADC N. 16/DF – didn't become exception the intervention of the Labour Court, in the judgment of each case, to make responsible the contracting public being subsidiarily - and in harmony with the specific constitutional legislation, namely articles 58, III, and 67, *caput*, and § 1 of Law N. 8.666/1993 and articles 186 and 927, *caput*, of the Civil Code. Collated court decisions favorable to the topic under discussion, from the Supreme Court and the Superior Labor Court.

*Desembargador Federal do Trabalho, no Egrégio Tribunal do Trabalho da 15ª Região, nomeado pelo Quinto Constitucional em 18 de abril de 2011.

Keywords: Outsourcing. Subsidiary Liability. Public Administration. Guilt *in vigilando*.

Apresento breve dissertação a respeito do tema supra referido, sem, obviamente, pretensão de esgotar tão instigante questão que vem convulsionando nossos Tribunais.

Muito embora o § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 preveja a exclusão de responsabilidade trabalhista dos órgãos da Administração Pública, há que se ressaltar que essa hipótese – exoneração da responsabilidade – obviamente não é concebível naqueles casos em que o contratado tenha se pautado incorretamente no curso do indigitado contrato, deixando de cumprir seus deveres e obrigações perante seus empregados, pois, nessa situação, reflexivamente, estará configurada a falta de fiscalização por parte dos órgãos públicos contratantes, como exigido pelos arts. 58, III, 66 e 67, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, *in verbis*:

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

[...]

III - fiscalizar-lhes a execução;

Art.66. **O contrato deverá ser executado fielmente pelas partes, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas desta Lei, respondendo cada um pelas consequências de sua inexecução total ou parcial.** (grifou-se)

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente

designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

Sob esse prisma, indubitavelmente, não há como deixar de imputar, em virtude dessa postura omissa e negligente – falta de fiscalização dos deveres contratuais assumidos pelo contratado, reveladora de clara culpa *in vigilando* – a responsabilidade subsidiária do órgão público e, decorrencialmente, sua obrigação de indenizar as consequências pelo inadimplemento contratual sucedido.

A contrario sensu, estar-se-ia malferindo dogmas constitucionais de largo alcance social, econômico e político, que são fundamentos da República Federativa do Brasil estatuídos no art. 1º da Constituição, tais como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e os direitos fundamentais vinculados aos direitos sociais, tratados nos arts. 6º e 7º, e à ordem econômica, tratada no art. 170:

Arts. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade

e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

[...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

[...]

Afora a extensão negativa nos aspectos civilistas envolvidos pelo tema em pauta, pois, irrefutável que a omissão no dever de fiscalização gera a culpa *in vigilando* e a respectiva obrigação de reparar, conforme arts. 186 e 927, ambos do Código Civil, a seguir transcritos:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Assevera-se, ainda, que a proteção social do trabalhador, prestador de serviços em benefício do ente público, não pode ser vilipendiada em virtude de ação e/ou omissão do agente público na execução do contrato, posto que o inadimplemento das verbas trabalhistas implicará na responsabilização da Administração Pública, não só por conta da manifesta natureza salarial do assunto em questão mas, princi-

palmente, por dizer respeito à própria subsistência do empregado lesado; ademais, repita-se *ad nauseam*, é incumbência da Administração Estatal a fiscalização do contrato de terceirização licitado durante todo o seu percurso, conforme os próprios termos da indigitada norma de regência prevista arts. 27, IV, 58, III, 66 e 67, § 1º, *verbis*:

Art. 27. Para a habilitação nas licitações exigir-se-á dos interessados, exclusivamente, documentação relativa a:

I - habilitação jurídica;

II - qualificação técnica;

III - qualificação econômico-financeira;

IV - regularidade fiscal.

V - cumprimento do disposto no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Frise-se, por oportuno, que não se desconhece os termos do r. julgamento da Excelsa Corte na ADC 16, quando o Plenário declarou a constitucionalidade do § 1º do art. 71 da Lei n. 8.666/1993, acompanhada da ressalva do Presidente Ministro Cezar Peluso no sentido de que “[...] não impedirá o TST de reconhecer a responsabilidade, com base nos fatos de cada causa [...] STF não pode impedir o TST de, à base de outras normas, dependendo das causas reconhecer a responsabilidade do poder público”.

Diante dessa realidade, constata-se que será na apreciação do caso concreto, acompanhado dos demais elementos fático-probatórios constantes nos autos, que o Poder Judiciário Trabalhista deverá

se conduzir para diagnosticar eventual corresponsabilidade da Administração Pública, derivada dos serviços terceirizados contratados.

Cabível invocar, ainda, o método teleológico de interpretação jurídica para enfrentar a tormentosa questão em análise, tema sobre o qual vale a pena relembrar o escólio de Vicente Ráo¹ para quem: “[...]o sentido literal da lei deve ceder o passo a sentido outro, ditado pela necessidade de se satisfazerem os interesses contidos no caso concreto”. Dessa lição extrai-se que cabe ao Juiz, no momento da aplicação da regra jurídica, um exercício criativo - sem as limitações do texto legal e desvinculada da busca da vontade do legislador impressa na norma - e voltado às realidades sociais colocadas em jogo no caso *sub judice*, porém adstrito aos princípios ético-jurídicos previstos na ordem jurídica.

Nesse mesmo sentido, vale a pena invocar alguns doutrinadores citados no excelente estudo **Ativismo Judicial**, do Desembargador Luiz Roberto Nunes, publicado na Revista do E. TRT da 15ª Região, vejamos:

O próprio Kelsen não adota tese tão radical, mas ao contrário afirma categoricamente que além da interpretação ser autêntica, o aplicador tem liberdade para enquadrar o caso concreto dentro da moldura da norma jurídica: ‘a interpretação feita pelo aplicador do Direito é sempre autêntica. Ela cria Direito. [...] A produção do ato jurídico dentro da moldura da norma jurídica aplicável é livre, isto é, realiza-se segundo a

livre apreciação do órgão chamado a produzir o ato’. [...] Sobre a criação do direito, Karl Larenz em passagens lapidar, nos deixa os seguintes ensinamentos: ‘Muitas vezes, o Direito tem de ser descoberto pelo juiz, num processo de conhecimento criador, isto é, tem de ser produzido por ele através de operações metodicamente conduzidas. Nesta tarefa, deverá deixar-se guiar pelo princípios de valor expressos na ordem jurídica, pelos princípios a ele imanentes, em última instância pela própria ideia do Direito — não por simples considerações de oportunidade, que cabem exclusivamente ao legislador, nem por atitudes e estimativas pessoais, que podem ser apenas as de uma parte da comunidade jurídica, as de um grupo particular ou de uma mundividência determinada’.²

Insta acentuar, ainda, que o presente argumento encontra respaldo na Lei de Introdução ao Código Civil em seu art. 5º, *in verbis*: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum”, de tal sorte que, na interpretação do caso concreto e das suas circunstâncias reais, constatado que a Administração Pública foi omissa na fiscalização das obrigações trabalhistas da empresa contratada na terceirização, resta justificada, inclusive teleologicamente, sua responsabilização judicial por esse comportamento desidioso a fim de se assegurar o primado da dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, importante destacar também que, em relação às

¹RÁO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos**. São Paulo: Max Limonad, 1952, v. 1, t. 2. p. 611.

²NUNES, Luiz Roberto. **Ativismo Judicial**. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, n. 38, p. 57/74. jan./jun. 2011. p. 62 e 67.

empresas públicas e às sociedades de economia mista, a própria Constituição Federal equiparou-as às empresas privadas, de acordo com o § 1º, inciso II, do art. 173, *verbis*:

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.
§ 1º A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998)
I - [...]

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; (Incluído pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998).

Em vista do aludido comando constitucional conjugado com o parágrafo único do art. 1º da Lei n. 8.666/1993, *in verbis*:

Art. 1º - Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Parágrafo único. Subordinam-se ao regime desta Lei, além dos órgãos da administração direta, os fundos especiais, as autarquias, as fundações públicas, as empresas

públicas, as sociedades de economia mista e demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Evidencia-se, destarte, a responsabilidade subsidiária das referidas entidades públicas, por se encontrarem sob a égide do regime jurídico das empresas privadas.

Ora, corolário lógico dessa sujeição é que se ficar comprovado, pelo contexto fático-probatório constante dos autos, que a Administração Pública deu causa ao inadimplemento do contrato civil, deixando de acompanhar detalhadamente sua execução, incorrerá em ato ilícito passível de reparação nos termos dos arts. 37, XXI, da CF, arts. 27, IV, 58, III, e 67, *caput* e § 1º, da Lei n. 8.666/1993, e art.186 do C.C., *in verbis*:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

A referida norma constitucional indica com clareza os princípios norteadores do certame público, os quais, por sua vez, são dirigidos àqueles interessados em contratar com a Administração Pública, desde que demonstrem melhores condições técnicas/financeiras para levar a efeito o contrato licitado.

O Colendo Superior Tribunal de Justiça, ao analisar o indigitado dispositivo constitucional, resolveu no mesmo sentido; vejamos:

[...] 2 - O exame do disposto no art. 37, XXI, da Constituição Federal, em sua parte final, referente a exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações, revela que o propósito aí objetivado é oferecer iguais oportunidades de contratação com o Poder Público, não a todo e qualquer interessado, indiscriminadamente, mas, sim, **apenas a quem possa evidenciar que efetivamente dispõe de condições para executar aquilo a que se propõe** (Adilson Dallari). (REsp n. 172.232/SP, 1ª T, Min. Relator José Delgado, publ. 21.09.1998- DJ). (g.n.)

Ut supra, fica claro o dever do administrador público de controlar - antes e durante - a licitação, cujas obrigações, inclusive os encargos trabalhistas e fiscais, foram assumidas por quem demonstrou melhores condições para cumpri-las, assim, restará preservado não só o interesse público, mas também evitar-se-á que o proponente obtenha vantagem

ilícita embolsando a parte dos recursos públicos que se destinavam ao pagamento dos trabalhadores devido à falta de fiscalização.

Não bastassem as razões antes invocadas, deve-se levar em conta, ainda, que na hipótese de exclusão da responsabilidade subsidiária do ente público - nos casos de inadimplemento contratual da empresa prestadora de serviços - inegavelmente estar-se-á vulnerando o princípio da isonomia, na medida em que a empresa privada, quando contrata em terceirização lícita, é responsabilizada subsidiariamente e, na ilícita, solidariamente, e essa circunstância, obviamente, ofende também o princípio da moralidade, pois não é justo que a Administração Pública não pague os débitos trabalhistas dos trabalhadores que laboraram em seu proveito.

O Professor Alexandre de Moraes, discorrendo sobre o princípio geral antes suscitado, preleciona que:

Pelo princípio da moralidade administrativa, não bastará ao administrador o estrito cumprimento da estrita legalidade, devendo ele, no exercício de sua função pública, respeitar os princípios éticos de razoabilidade e justiça, pois a moralidade constitui, a partir da Constituição de 1988, pressuposto de validade de todo ato da administração pública.³

Derradeiramente, ressalte-se que não se objetiva questionar o caráter vinculante da decisão proferida pela Excelsa Corte, na sessão plenária de 24.11.2010, que julgou procedente

³MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002. p. 312.

a Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 16 e declarou constitucional o art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, explicitando que a simples inadimplência da contratado não transfere automaticamente à Administração Pública a responsabilidade pela quitação dos respectivos encargos trabalhistas. Convém ponderar, todavia, que o indigitado julgamento conferiu à Justiça Especializada a possibilidade de - no caso concreto e com base nos elementos probatórios existentes nos autos - apurar se a inadimplência foi causada especificamente por falha e/ou falta de fiscalização do órgão público contratante, e nesse caso, indubitável que remanesceria a culpa *in vigilando* e, conseqüentemente, a obrigação de reparar (arts. 186 e 927, ambos do C.C).

Nesse sentido, torna-se relevante invocar o entendimento das seguintes e recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, nas Reclamações 12634 MC/ RO (3.10.2011) e 12699 MC/SP (4.10.2011) ambas da lavra do insigne Ministro Joaquim Barbosa, e 12710 MC/SP (17.10.2011) do preclaro Ministro Ricardo Lewandowski; vejamos:

No entanto, ao declarar a constitucionalidade do referido § 1º do art. 71 da Lei 8.666/1993, a Corte consignou que se, na análise do caso concreto, ficar configurada a culpa da Administração em fiscalizar a execução do contrato firmado com a empresa contratada, estará presente sua responsabilidade subsidiária pelos débitos trabalhistas não adimplidos. Em outras palavras, vedou-se, apenas, a transferência automática ou a responsabilidade objetiva da Administração Pública

por essas obrigações.

No presente caso, aparentemente, a Corte Regional, embora de forma sucinta, a partir do conjunto probatório presente nos autos da reclamação trabalhista, analisou a conduta do ora reclamante e entendeu configurada a sua culpa *in vigilando*. E o Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar o recurso interposto contra o referido acórdão, seguiu a mesma linha de entendimento. (Rcl 12634 MC/RO e Rcl 12699).

Esta Corte, no julgamento da ADC 16/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, declarou a plena constitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666/1993, por entender que a mera inadimplência da empresa prestadora contratada não transfere automaticamente à Administração Pública a responsabilidade pelo pagamento dos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

No entanto, reconheceu-se, ainda naquela assentada, que isso não significaria que eventual omissão da Administração Pública, no dever de fiscalizar as obrigações do contratado, não pudesse gerar essa responsabilidade, se demonstrada a culpa do ente público envolvido. [...]

Isso porque a atribuição de responsabilidade subsidiária à reclamante não se deu de forma automática, mas por entender o juízo reclamado que restou efetivamente configurada a culpa *in vigilando* do ente público. Além disso, esse reconhecimento parece não ter representado a formulação, pelo órgão fracionário laboral, de qualquer juízo sobre a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/1993. (Rcl 12710 MC/SP).

Nesse mesmo sentido, é a seguinte e recente decisão do Colen-

do Tribunal Superior do Trabalho, da lavra do Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta; vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISITA. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ART. 71, § 1º, DA LEI N.º 8.666/93 E RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO PELAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS DO EMPREGADOR CONTRATADO. POSSIBILIDADE, EM CASO DE CULPA IN VIGILANDO DO ENTE OU ÓRGÃO PÚBLICO CONTRATANTE, NOS TERMOS DA DECISÃO DO STF PROFERIDA NA ADC N.º 16-DF E POR INCIDÊNCIA DOS ARTS. 58, INCISO III, E 67, CAPUT E § 1º, DA MESMA LEI DE LICITAÇÕES E DOS ARTS. 186 E 927, CAPUT, DO CÓDIGO CIVIL. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL E PLENA OBSERVÂNCIA DA SÚMULA VINCULANTE N.º 10 E DA DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC N.º 16-DF. SÚMULA N.º 331, ITENS IV E V, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

Conforme ficou decidido pelo Supremo Tribunal Federal, com eficácia contra todos e efeito vinculante (art. 102, § 2º, da Constituição Federal), ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade 16-DF, é constitucional o art. 71, § 1º, da Lei de Licitações (Lei n.º 8.666/93), na redação que lhe deu o art. 4º da Lei n.º 9.032/95, com a consequência de que o mero inadimplemento de obrigações trabalhistas causado pelo empregador de trabalhadores terceirizados, contratados pela Administração Pública, após regular licitação, para lhe

prestar serviços de natureza contínua, não acarreta a esta última, de forma automática e em qualquer hipótese, sua responsabilidade principal e contratual pela satisfação daqueles direitos. No entanto, segundo também expressamente decidido naquela mesma sessão de julgamento pelo STF, isso não significa que, em determinado caso concreto, com base nos elementos fático-probatórios delineados nos autos e em decorrência da interpretação sistemática daquele preceito legal em combinação com outras normas infraconstitucionais igualmente aplicáveis à controvérsia (especialmente os arts. 54, § 1º, 55, inciso XIII, 58, inciso III, 66, 67, *caput* e seu § 1º, 77 e 78 da mesma Lei n.º 8.666/93 e os arts. 186 e 927 do Código Civil, todos subsidiariamente aplicáveis no âmbito trabalhista por força do parágrafo único do art. 8º da CLT), não se possa identificar a presença de culpa *in vigilando* na conduta omissiva do ente público contratante, ao não se desincumbir satisfatoriamente de seu ônus de comprovar ter fiscalizado o cabal cumprimento, pelo empregador, daquelas obrigações trabalhistas, como estabelecem aquelas normas da Lei de Licitações e também, no âmbito da Administração Pública federal, a Instrução Normativa n.º 2/2008 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), alterada por sua Instrução Normativa n.º 03/2009. Nesses casos, sem nenhum desrespeito aos efeitos vinculantes da decisão proferida na ADC n.º 16-DF e da própria Súmula Vinculante n.º 10 do STF, continua perfeitamente possível, à luz das circunstâncias fáticas da causa e do conjunto das normas

infraconstitucionais que regem a matéria, que se reconheça a responsabilidade extracontratual, patrimonial ou aquiliana do ente público contratante autorizadora de sua condenação, ainda que de forma subsidiária, a responder pelo adimplemento dos direitos trabalhistas de natureza alimentar dos trabalhadores terceirizados que colocaram sua força de trabalho em seu benefício. Tudo isso acabou de ser consagrado pelo Pleno deste Tribunal Superior do Trabalho, ao revisar sua Súmula n.º 331, em sua sessão extraordinária realizada em 24.05.2011 (decisão publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 27.05.2011, fls. 14 e 15), atribuindo nova redação ao seu item IV e inserindo-lhe o novo item V, nos seguintes e expressivos termos: 'SÚMULA N.º 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. [...] IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente nas mesmas condições do item IV, **caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada**'.

Na hipótese dos autos, além de não constar, do acórdão regional, nenhuma referência ao fato de que o ente público demandado praticou os atos de fiscalização do cumprimento, pelo empregador contratado, das obrigações trabalhistas referentes aos trabalhadores terceirizados (o que é suficiente, por si só, para configurar a presença, no quadro fático delineado nos autos, da conduta omissiva da Administração configuradora de sua culpa *in vigilando*), verifica-se que o Tribunal de origem, com base no conjunto probatório, consignou ter havido culpa do ente público, o que igualmente seria suficiente para a manutenção da decisão em que se o condenou a responder, de forma subsidiária, pela satisfação das verbas e demais direitos objeto da condenação. Agravo de instrumento **desprovido**. (TST 2ª Turma - AIRR 101500-86.2009.5.05.0016, Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, Data da publicação 18.11.2011).

Por pertinente, reproduzo os seguintes trechos da magistral decisão acima citada:

[...]

Com efeito, como se extrai da transcrição dos votos dos Senhores Ministros proferidos naquela sessão (vídeo da sessão plenária do STF, dia 24.11.2010, 2º bloco, disponível em <http://videos.tvjustica.jus.br/>, acesso em 13.12.2010, *apud* VIANA, Márcio Túlio, DELGADO, Gabriela Neves e AMORIM, Helder Santos, -Terceirização - aspectos gerais - a última decisão do STF e a Súmula n. 331 - novos enfoques-, LTr 75-03, p. 282-295, esp. p. 291-292), o Supremo Tribunal Federal, ao se referir aos

casos de terceirização lícita das atividades meio da Administração Pública, também deixou expresso seu entendimento de que aquele dispositivo de lei não afasta a possibilidade de a Justiça do Trabalho, no julgamento de cada caso concreto e com base nos fatos da causa, responsabilizar subsidiariamente o ente público contratante pelo pagamento daquelas obrigações trabalhistas, caso fique comprovado que agiu com culpa *in vigilando*, ao não fiscalizar o adimplemento daqueles direitos pelo seu devedor principal - o empregador contratado. [...]

Em consequência, absolutamente não foi descartado, naquele julgamento - tendo sido, na verdade, expressamente salientado - que continua perfeitamente possível que a Justiça do Trabalho, ao julgar casos concretos como este e à luz do conjunto fático-probatório neles delineado, continue a imputar ao ente público tomador daqueles serviços terceirizados a responsabilidade subsidiária por aquelas obrigações inadimplidas por seu devedor principal, em virtude da presença de culpa *in eligendo* (na excepcional hipótese de demonstração de irregularidades no procedimento licitatório) ou de culpa *in vigilando* (pela simples omissão do ente público de, no curso e ao término da execução daquele contrato, não ter fiscalizado, como deveria e como lhe era perfeitamente possível, o cumprimento das normas

trabalhistas pelo contratado e não haver tomado as providências capazes de prevenir aquela inadimplência).

[...]

Concluindo, entendo que caberá à Justiça Especializada analisar a questão da responsabilização subsidiária da Administração Pública sob o prisma da culpa *in vigilando*, aferida concretamente pelo conjunto fático-probatório constante nos autos, em consonância com a própria r. decisão proferida na ADC n. 16, pela Excelsa Corte, conjugada com as demais normas cabíveis, em especial com novo o item V, da Súmula n. 331, do C. TST, bem como com os arts. 58, inciso III, 66, 67, *caput* e seu § 1º, da Lei n. 8.666/1993, e 186 e 927, ambos do Código Civil, todos aplicáveis à seara trabalhista, conforme permitido pelo parágrafo único do art. 8º consolidado.

Referências

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NUNES, Luiz Roberto. Ativismo Judicial. **Revista do TRT da 15ª Região**. Campinas, n. 38, p. 57-74. jan./jun. 2011.

RAO, Vicente. **O Direito e a Vida dos Direitos**. São Paulo: Max Limonad, 1952, v. 1, t. 2.



DOCTRINA INTERNACIONAL

DIÁLOGO SOCIAL: SU INSTITUCIONALIZACIÓN, EL DESAFIO LATENTE. EL PRESENTE Y EL FUTURO DEL DIÁLOGO SOCIAL ANALIZADO A TRAVÉS DE LA TEORÍA DE LOS JUEGOS

SOCIAL DIALOGUE: THE INSTITUTIONALIZATION, LATENT CHALLENGE. THE PRESENT AND THE FUTURE OF SOCIAL DIALOGUE ANALYZED THROUGH THE THEORY OF THE GAMES

Juan Francisco Venturino*

El diálogo, basado en sólidas leyes morales, facilita la solución de los conflictos y favorece el respeto de la vida, de toda vida humana. Por ello, el recurso a las armas para dirimir las controversias representa siempre una derrota de la razón y de la humanidad.

Juan Pablo II (1920-2005) Papa Iglesia Católica.

La paz universal y permanente sólo puede basarse en la
justicia social
Preámbulo de la Constitución de la Organización
Internacional del Trabajo

Resumo: Neste trabalho abordamos a análise do diálogo social por meio da base da Teoria dos Jogos. Sua contribuição deve ser considerada um passo para a compreensão das escolhas de cooperação entre os atores sociais. Os atores não se relacionam entre si, nem por obrigação nem por caridade, mas é a maximização de sua recompensa que os empurra a fazê-lo, e é o jogo cooperativo que lhes dá permissão. O papel do Estado como facilitador no processo de diálogo social é fundamental, assim como o poder de manter a continuidade, a sistematização e monitoramento do diálogo social através do tempo. Desenvolver uma confiança principal entre os atores e alcançar a institucionalização do diálogo social é, aliás, o maior desafio.

*Mestre em Estudos Internacionais e Especialista latino-americano nas relações de trabalho na Universidade de Bolonha.

Palavras-chave: Direito social. Contrato social. Política social. Política econômica.

Abstract: In this work we address the analysis of the social dialogue through the Game Theory basis. Its contribution should be considered one step towards the understanding of cooperation choices between social actors. Actors do not relate to each other, neither by obligation nor by charity, but is the maximizing of their reward that pushes them to do it, and is the cooperative game that allows them to. The role of the State as the social dialogue process facilitator is fundamental, as though the power to keep the continuity, the systematization and monitoring of the social dialogue through time. To develop a major confidence between actors and achieve the institutionalization of the social dialogue is, in a matter of fact, the biggest challenge.

Keywords: Social law. Social contract. Social policy. Economic policy.

1 Introdução: redefinição de diálogo social como variable de nuestro trabajo

El presupuesto necesario para que exista diálogo social implica, en primera medida, que los actores tengan claridad sobre sus necesidades y deseos. El diálogo social es un medio de construcción, una herramienta, pero también es un fin en sí mismo, es un recipiente y su contenido, porque su existencia define el perfil socioeconómico y político de una sociedad determinada a través del mundo del trabajo y sus regulaciones sociales. El concepto se inaugura con los derechos que adquieren los trabajadores a través de largas luchas libradas desde la segunda mitad del siglo XIX y que van a consolidar al derecho social en el siglo XX, si bien su definición varía de acuerdo a los contextos históricos y geopolíticos que lo atraviesan.

En este trabajo nos propo-

nemos plantear el presente del diálogo social y para comprenderlo ahondaremos sobre la teoría de los juegos, y expondremos hipótesis a fin de recrear distintos escenarios posibles en los que se puede desarrollar el futuro del diálogo social.

La conceptualización, qué entendemos por diálogo social, no aporta ni trae más, que problemas, que derivan en discusiones semánticas y etimológicas, partiendo de una base movidiza como lo es su origen compuesto, podemos decir con cierta certeza que su concepto es un tanto amplio, difuso, laxo, o impreciso. La dimensión política lo une de forma intrínseca al nuevo contrato social, en contra de la fragmentación y la exclusión y a favor de la recomposición del tejido social. En términos laborales, según la OIT, consiste en todo tipo de negociaciones entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de

interés común, relativos a las políticas económicas y sociales¹.

El diálogo social, como proceso, incluye todas las instancias de interacción entre los actores independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto; así, por ejemplo, la negociación colectiva es una forma de diálogo social por sí misma, aún cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo².

Ahora bien, las motivaciones para el dialogo social tienen sentido cuando pueden encontrarse, de primera mano, los actores sociales, conformando un espacio de interacción creativo y pacífico de diálogo donde puedan escucharse todas voces, y que este espacio recree un ámbito para ensayar nuevas respuestas a nuestros flagelos.

Según nuestra visión, el diálogo social contiene todas la relaciones voluntarias que se dan entre los actores. Incluyendo la información y la consulta, la negociación colectiva, la concertación, la participación bi y tripartita, así como los medios voluntarios y participativos de solución de conflictos del trabajo. Su existencia se debe dar con antelación a un conflicto de intereses, y su permanencia en el tiempo debe extenderse más allá

de la duración de los conflictos que se suscitaron.³

La conformación de una mesa de dialogo social, es en sí misma, un acierto. Debemos reconocer que la institucionalización del dialogo social requiere como elemento constitutivo la presencia ineludible, además de cierta predisposición natural, de los actores para negociar y del reconocimiento del diálogo como espacio ajeno a las contaminaciones de un determinado conflicto. Será a través de esa nutritiva interacción donde los actores transformen sus ideas y voluntades en decisiones comunes. Decisiones que, originadas en la interacción pacífica de las partes involucradas puedan plasmarse en políticas públicas. Es ese mismo método o mecanismo el que puede usarse para la obtención de acuerdos y la conformación de consensos al tiempo que modelamos una relación para abordar con mayor facilidad los problemas que puedan suscitarse.

Entendiendo al diálogo social como fin y como herramienta, el desafío es más vasto y supera a la representación de lugar o espacio de encuentro de los sectores que componen las relaciones laborales. Se lo entiende como proceso y sus objetivos ponen en juego al propio

¹Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE).

²Sobre conceptos análogos o próximos, como los de tripartismo, participación, concertación, negociación colectiva, consulta, véase SERNA, María del Mar y ERMIDA URIARTE, Oscar, El tripartismo. **Revista Derecho Laboral**, Montevideo 1994, t. XXXVII N. 173-174, p.7-10.

³LABOURDETTE, Sergio. Relaciones sociales y poder. **Orientación y sociedad**. 2007, v.7, p. 17-38. Disponível em: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932007000100002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 mar. 2012>.

sentimiento de cooperación, como alternativa a la confrontación, para ensayar soluciones consensuadas, que exigen la renuncia a los intereses propios, cediéndole protagonismo a los intereses y/o necesidades del conjunto o sistema, focalizando la discusión⁴ en los intereses comunes o compartidos.

El dialogo social sugiere un espacio de entendimiento entre iguales pero que por sus roles, pueden sentirse alejados, los unos de los otros. Este mecanismo, no sólo facilita la convivencia sin rencores, sino que, habilita un espacio menos contaminado en la búsqueda de soluciones.

Para comprender el por qué del dialogo social como alternativa más justa y más equitativa que la sociedad pueda darse a si misma para discutir, diseñar, implementar e instrumentar políticas públicas, que en forma directa o indirecta afectan a la sociedad toda, nos proponemos analizar al fenómeno del dialogo social a través de la teoría de los juegos, con el fin de poder ensayar una matriz utilidades y ganancias, en un mundo de cooperación entre actores sociales. Este análisis puede ser un valioso aporte para el entendimiento y la comprensión acabada de sus significados.

A partir del empleo de elementos de análisis que aporta la teoría de los juegos ensayaremos una interpretación más cabal sobre el sentido de la cooperación entre actores sociales, los cuales, como

partes integrantes del sistema tripartito, no existen los unos sin los otros. Unidos o enfrentados por la cotidiana puja, por la defensa de los sus propios intereses, en más de una oportunidad los actores sociales se sienten divorciados en términos ideológicos y de su identidad. Es sólo a través de renunciias voluntarias que se abre otro camino que le permite al otro, en la dinámica de oponentes, continuar existiendo para la vitalidad del sistema.

Al igual que las hormigas o las abejas, consideradas en su conjunto como único ser vivo en el hormiguero o panal, debido a que cada integrante es parte integrante del sistema, porque separados no son capaces de asegurarse ni la subsistencia ni la reproducción, en términos comparativos, los actores que componen la realidad del trabajo tienen significativos parentescos con el objeto de estudio de los entomólogos. Diremos, apoyándonos en la psicología sistémica, que el sistema en su conjunto es superador de las partes que lo componen y sólo puede ser entendido su funcionamiento, en la dinámica del proceso. Debido a una adaptación constante, vemos con claridad el ejemplo de las hormigas, las que han sabido adaptarse y resistir a diversas amenazas en su contra, sin embargo no pueden concebirse unas sin las otras, las hormigas aladas, no son nada sin ese ejercito de hormigas obreras dispuestas li-

⁴Discusión entendida desde el punto de vista de la segunda acepción del término según la real academia española. El dialogo social implica discusiones comprendidas, como el vocablo que significa, “Estudio de una cuestión determinada desde diferentes puntos de vista...” Espasa Calpe, versión electrónica en <www.wordreference.com>.

teralmente a todo para obtener un trozo de hoja que luego de un complejo proceso de interacción comunitaria se transformará en alimento. Los actores sociales deberían comprender, aún reconociendo la existencia de notas desafinadas en la interpretación de realidad y en la distribución de responsabilidad, que es sólo a través de la cooperación y la adaptación a los vertiginosos cambios del mundo actual que podrán asegurarse un lugar en el futuro. En este sentido las sociedades más organizadas han reconocido con claridad que no es posible el crecimiento económico si no existe equidad en términos generales.

En el mismo orden de ideas, el dialogo social debe establecerse como un método hábil para distribuir mejor, y cuando decimos distribución, nos referimos al verbo repartir, lo que implica distribuir no sólo riqueza sino también compromisos y responsabilidades, en definitiva poder, para evitar que los perdedores sean aún más perdedores y que los ganadores sean los mismos de siempre. Así el dialogo social, implica un estado avanzado en la conciencia colectiva, y debería ser entendido como la conditio sine qua non para la conformación de una sociedad más justa donde cada uno tenga su lugar.

El gran desafío de la sociedad en su conjunto consiste en lograr la institucionalización del dialogo social. En este sentido debemos atender, en primer lugar, a la cali-

dad del dialogo y al reconocimiento social que ostenten los actores al ser incorporados en la mesa de diálogo; en segundo lugar, a la intención que traen consigo los actores, ya que al integrarse deben hacerlo pensando más en lo que traen para aportar y no, por el contrario, en qué se llevarán. Las reuniones tendientes a delinear políticas del fortalecimiento democrático deben respetar la diversidad de opiniones más allá de la empatía que esto genere. Este respeto determina una actitud abierta que conciba un intercambio beneficioso para que todos los actores interactúen, se comuniquen y a través de ese productivo intercambio modifiquen sus propios paradigmas.⁵

2 La teoría de los juegos: conceptualización e historia

El estudio de los juegos ha inspirado a científicos de todos los tiempos para el desarrollo de teorías y modelos matemáticos. La estadística es una rama de las matemáticas que surgió precisamente de los cálculos para diseñar estrategias vencedoras en juegos de azar. Conceptos tales como probabilidad, media ponderada y distribución o desviación estándar, son términos acuñados por la estadística matemática y que tienen aplicación en el análisis de juegos de azar o en las frecuentes situaciones sociales y económicas en las que hay que

⁵ERMIDA URIARTE, Oscar. Diálogo Social: Teoría y Práctica. **Revista Derecho Laboral** T. XLIV, n. 209, 2001.

adoptar decisiones y asumir riesgos ante componentes aleatorios.⁶

Pero la Teoría de Juegos tiene una relación muy lejana con la estadística, su objetivo no es el análisis del azar o de los elementos aleatorios sino de los comportamientos estratégicos de los jugadores. En el mundo real, tanto en las relaciones económicas como en las políticas o sociales, son muy frecuentes las situaciones en las que, al igual que en los juegos, su resultado depende de la conjunción de decisiones de diferentes agentes o jugadores. Se dice de un comportamiento que es estratégico cuando se adopta teniendo en cuenta la influencia conjunta sobre el resultado propio y ajeno de las decisiones propias y ajenas.⁷

La Teoría de Juegos ha alcanzado un alto grado de sofisticación matemática y ha mostrado una gran versatilidad en la resolución de problemas. Muchos campos de la Economía (Equilibrio General, Distribución de Costos, etc.), se han visto beneficiados por las aportaciones de este método de análisis. En el medio siglo transcurrido desde su primera formulación el número de científicos dedicados a su desarrollo no ha cesado de crecer. Y no son sólo economistas y matemáticos sino sociólogos, biólogos o psicólogos. Existen también aplicaciones jurídicas: asignación de responsabilidades, adopción de decisiones de conciliación, etc.

La teoría de juegos como tal fue creada por el matemático húngaro John Von Neumann (1903-1957) y por Oskar Morgenstern (1902-1976). En 1944 salió la publicación de su libro **The Theory of Games Behavior**. Anteriormente los economistas Cournot y Edgeworth habían anticipado ya ciertas ideas.⁸

Sin embargo John Forbes Nash es el nombre más mentado en relación a la teoría de juegos. Fue ganador de un premio Nobel y su vida fue immortalizada en el celuloide en **Una Mente Maravillosa**⁹. En 1950, a los 21 años, expuso por primera vez su solución para juegos estratégicos no cooperativos, lo que desde entonces se llamó **el equilibrio de Nash**. El equilibrio de Nash tuvo un inmediato reconocimiento entre todos los especialistas como un modo de obtener una estrategia óptima para juegos que involucren a dos o más jugadores.

2.1 El equilibrio de Nash: punto de inflexión de la teoría de los juegos para su aplicación a las ciencias sociales

El punto de equilibrio de Nash es una situación en la que ninguno de los jugadores siente la tentación de cambiar de estrategia ya que cualquier cambio implicaría una disminución en sus ganancias. Existe un **equilibrio de Nash** si

⁶Bravo Raspeño, 2007.

⁷Introducción a la teoría de los juegos en www.eumed.net

⁸REVISTA ZONA ECONÓMICA. Premio Nobel de Economía 2005 para Aumann y Schelling. Disponible em: <<http://www.zonaeconomica.com/teoriadejuegos/teoriadejuegos>>.

⁹A BEAUTIFUL mind, EE.UU., 2001, 132' Dirección Ron Howard.

ningún jugador puede aumentar sus ganancias por un cambio unilateral de estrategia. Entonces si permitimos estrategias mixtas (en las que los jugadores pueden escoger estrategias al azar con una probabilidad predefinida) todos los juegos de “n” jugadores en los que cada jugador puede escoger entre un número finito de estrategias tienen al menos un equilibrio de Nash con estrategias mixtas. Si un juego tiene un único equilibrio de Nash y los jugadores son completamente racionales, los jugadores escogerán las estrategias que forman el equilibrio. Von Neumann y Oskar Morgenstern habían ya ofrecido una solución similar pero sólo para los juegos de suma cero.

3. La teoría de los juegos aplicada al dialogo social

La teoría de los juegos corresponde a un área de las matemáticas que funciona bien para realizar modelos y comprender las interacciones de los actores o jugadores dentro de esquemas en los que existen diversos incentivos que son tenidos en cuenta en la toma de decisiones.

Si bien desde sus inicios fue pensada como una herramienta para comprender el comportamiento de la economía, al tiempo la teoría de los juegos abarcó diversos campos como la biología, la filosofía y las ciencias sociales.

Esta teoría tiene por objetivo dar cuenta del conjunto de temas relacionados con las elecciones de estrategias y comprueba en su

tesis que con comportamientos racionales, los jugadores van a elegir los juegos cooperativos por sobre los no cooperativos. Esta investigación amplió el entendimiento aplicando tanto la estadística como la probabilidad, sin embargo muchas veces la toma de decisiones se hace condicionada a factores tan vagos como las creencias o las conjeturas, fuentes fundamentales de la indeterminación, elementos irracionales sobre los cuales la teoría de juegos ha convocado la atención.

En las relaciones políticas o sociales son muy frecuentes las situaciones en las que, al igual que en los juegos, su resultado depende de la conjunción de decisiones de diferentes agentes o jugadores. La teoría de los juegos en situaciones políticas y sociales se ocupa de los resultados obtenidos a partir de las estrategias que adoptan los actores. Un juego se convierte en estratégico cuando se toma una decisión teniendo en mente las decisiones que puedan tomar los otros jugadores, es decir considerando la influencia conjunta sobre el resultado propio y ajeno de las decisiones propias y ajenas adoptadas o a adoptar. Todo juego supone reglas y, evidentemente, su aceptación por parte de los participantes les impone restricciones a sus comportamientos o elecciones. Es decir todo juego supone un consenso mínimo de los participantes, o sea que supone un nivel mínimo de cooperación.

La teoría de los juegos va a distinguir dos clases de juegos que plantean una problemática muy diferente y requieren una

forma de análisis distinta: A) Juegos cooperativos, consistentes en jugadores que pueden comunicarse entre ellos y negociar los resultados. Se tratará de juegos con transferencia de utilidades o ganancias, en los que la problemática se centraliza en el análisis de las posibles alianzas y su permanencia en el tiempo; B) Juegos no cooperativos, juegos en los que no hay transferencia de utilidades, o sea los jugadores no pueden tener acuerdos previos; es el caso de los juegos conocidos como el **dilema del prisionero** o el modelo **halcón-paloma**. Suelen ser modelos con dos jugadores. Pueden ser simétricos o asimétricos según si los resultados sean idénticos desde el punto de vista de cada jugador que lo integra. Pueden ser de suma cero, cuando el incremento de las ganancias o utilidades de un jugador implica necesariamente una disminución en las del otro; o de suma no nula en caso contrario, es decir, cuando la suma de las ganancias de los jugadores puede aumentar o disminuir en función de sus decisiones.¹⁰

3.1. El dilema del prisionero como equilibrio de Nash sub-óptimo

Cada jugador tiene opción a elegir, ahora su decisión puede llamar la atención sobre paradojas relacionadas con la estricta aplicación del principio de racionalidad individual, siendo el dilema del

prisionero el ejemplo más difundido. Para graficar esta situación a Tucker se le ocurrió inventar una pequeña historia que llamó el **dilema del prisionero** y que puede resumirse de esta manera:

Dos individuos sospechados de haber cometido un delito son apresados por la policía que los lleva ante el juez, quien los interroga separadamente. Cada uno tiene básicamente dos opciones; callar o denunciar a su cómplice; de lo que resulta lo siguiente:

1. • Callar y salir en libertad, si el otro hace lo mismo;
2. • Callar y ser condenado, si el otro escoge denunciarlo;
3. • Denunciar al otro y salir en libertad, ganándose una recompensa si el otro se calla;
4. • Denunciar al otro y quedar preso por un tiempo si el otro decide de igual forma.

En los juegos con repetición, que se juegan varias veces seguidas por los mismos jugadores, las estrategias pueden ser también simples o reactivas, si la decisión depende del comportamiento que haya manifestado el contrincante o la contraparte en jugadas anteriores.

La teoría ha sido sometida a diversos estudios, donde se analizan las estrategias óptimas y los distintos comportamientos, y, tal como referimos en párrafos anteriores, la cooperación arroja el mejor de los resultados. Razón por la cual los actores sindicales y empresariales deberían encontrar

¹⁰MONSALVE, Sergio. Teoría de Juegos: ¿Hacia Dónde Vamos? (60 Años Después De Von Neumann Y Morgenstern) **Revista de Economía Institucional**. Bogotá, v. 4, n. 7, 2002.

mejores resultados si su estrategia principal, más allá de la lógica de la puja de intereses, consiste en la cooperación. Si bien a fuerza de repetición en el tiempo, se fortalece el método y se instala en las conciencias de los actores, como camino conocido y sobre los cuales el peso del tiempo ejerce una gran influencia, los seres humanos no somos completamente racionales y es posible que la cooperación sea sustituida por un juego egoísta, donde uno gana si el otro pierde, y esperando que los actores jueguen de acuerdo al equilibrio de Nash, uno de actores se tienta y decide de forma **egoísta**, para adquirir una mayor ganancia pero perjudicando la credibilidad y la confianza, en definitiva, restringiendo el futuro del juego cooperativo.

Dado que el equilibrio de Nash constituye la mejor respuesta a las acciones de otros jugadores, seguir una estrategia que es parte del equilibrio de Nash parece lo más apropiado. Se conoce como equilibrio de Nash a la obtención de la máxima ganancia en un juego determinado para todos los jugadores, esta ganancia puede ser óptima o subóptima, pero deben consistir en estrategias donde la elección del jugador A tenga un resultado óptimo o subóptimo dada la elección del jugador B y la del jugador B es óptima o subóptima dada la elección de A, o sea que todos los jugadores obtienen la mayor ganancia posible. Sin embargo, este uso de la teoría de los juegos también ha recibido críticas. En algunos casos podría ser apropiado jugar según una estrate-

gia ajena al equilibrio si uno espera que los demás también jueguen de acuerdo al equilibrio. Es entonces que aparece la tentación de jugar **cada uno para sí mismo**, sin embargo las expectativas negativas que se esperan al seguir jugando podrían disuadir el juego egoísta.

El dilema del prisionero presenta otro contraejemplo potencial. Ambos son separados en celdas diferentes y son interrogados individualmente y en este juego, si cada jugador persigue su propio beneficio ambos jugadores obtienen un resultado peor que de no haberlo hecho. El ejemplo del dilema del prisionero es el más conocido a escala ejemplo para entender y explicar con claridad las implicancias directas e indirectas de la cooperación entre seres humanos. Se constata fácilmente que el único equilibrio de Nash consiste en una denuncia mutua, lo que evidentemente es subóptimo ya que los ambos sufren una condena, en tanto que si se hubieran callado habrían sido liberados. No obstante este equilibrio se impone debido a que la estrategia de acusar al otro es dominante cualquiera que sea la elección del otro, porque la denuncia le procura una ganancia superior. Aquí el equilibrio de Nash es una denuncia mutua, lo que evidentemente es subóptimo ya que los dos serán condenados, en tanto que si se hubieran callado habrían sido liberados. Lo que sucede es que si bien ambos se benefician claramente callándose, la incertidumbre o la desconfianza los empuja a denunciarse mutuamente.

Notemos que aquí hay un dilema porque cada cual toma su decisión sólo considerando sus propios intereses y sabiendo que el otro actúa de la misma manera. Incluso, aceptando que los dos individuos se puedan comunicar previamente, no cambiaría el resultado. Ya que al momento de escoger la estrategia dominante, **denunciar al otro** se impone. El problema no está pues en la posibilidad de comunicarse o no antes de tomar una decisión, sino más bien en la existencia de acuerdos obligatorios cuyo incumplimiento implica sanciones y de instituciones que velen por su aplicación, las cuales son difíciles de introducir en el ejemplo que nos ocupa.

3.2 La teoría de los juegos como sugerencia de comportamiento

Un grupo de expertos que sostiene que la teoría de los juegos y el análisis del equilibrio de Nash no proporciona predicciones para las decisiones humanas, sino que proporcionan una explicación del por qué del comportamiento de un actor o jugador determinado¹¹. Por estas razones algunos matemáticos no ven la teoría de juegos como una herramienta que predice la conducta de los seres humanos, sino como una sugerencia sobre cómo deberían comportarse

3.3 Análisis del caso argentino

Ahora bien, la Argentina

tiene una historia de sindicalismo obrero, con instituciones y sanciones que velan la aplicación de las leyes. ¿Eso podría bastar para que hubiera un juego cooperativo entre los trabajadores, las empresas y el Estado? La historia nos ha enseñado que las buenas voluntades son patrimonio de políticas de Estado que acompañen premiando y castigando, ya que es distinta la ley que su aplicación. Si nos enfocamos en los diez años de neoliberalismo desregulador y privatizador, las instituciones y las leyes estaban vigentes, los resultados, sin embargo fueron francamente desoladores. ¿Qué fue lo pasó entonces? Las políticas de Estado eran manifiestamente destructivas de la producción y el trabajo. Como contraejemplo el presente es dialoguista, el diálogo social es ponderado, los incentivos para la producción y el trabajo son prioritarios para la concepción geopolítica y económica del gobierno y por tanto el diálogo social es de suma importancia, al menos si se quiere apuntar a un país industrializado y no meramente exportador de materias primas y recursos no renovables. En tal sentido, la mejor forma de no hipotecar las buenas relaciones del presente obtenidas a través del ejercicio activo de la negociación, consiste en el incorporación e institucionalización del dialogo a cualquier precio.

Es indudable que podríamos hablar de un equilibrio de Nash en este presente acorde a una concepción geopolítica, económica y

¹¹< http://es.wikipedia.org/wiki/Teoría_de_juegos>.

social que nos acompaña es determinante. La gran pregunta en estos días es si efectivamente los actores involucrados en las mesas de diálogo incorporaron como propios tales comportamientos motivados o, modificando escenarios, por nuevos vientos regionales, o por cambio del proyecto de país, algún actor puede cambiar de juego.

La realidad de un nuevo proyecto político de país podría ser interpretada como favorecedora del empresariado, y entonces un cambio de estrategia derivaría en la obtención de mayores ganancias, inclinando hacia un lado la balanza. También la realidad internacional podría dirigirse aún más hacia una recesión y una desocupación creciente, presionando sobre la realidad Argentina por efecto dominó, entonces un cambio de estrategia podría favorecer a algún actor. La probabilidad mayor, creemos, está dada por la combinación de dos o más hipótesis para que el equilibrio de Nash dado por un tiempo histórico dialoguista se deje de lado.

Está comprobado que existe en el hombre, en condiciones normales, una clara una tendencia a no innovar, para ello las necesidades de estudios de mercado se emplearon las más variadas encuestas y estadísticas sobre la elección de nuevos productos, la respuesta es siempre la misma: prefieren lo clásico, lo que les es funcional y conocido, a lo nuevo. Esta tendencia al mantenimiento del estado de las cosas en situaciones normales hace que sean las crisis precisamente entendidas por alguno de los acto-

res como oportunidad de cambio o innovación, de hacerse de más ganancias. De continuar la crisis financiera mundial, que después del salvataje parece ir en dirección de convertir la crisis de finanzas privadas en crisis de finanzas públicas, podría dar la oportunidad a las empresas de abandonar el equilibrio de Nash, determinado por el diálogo y la concertación para maximizar las ganancias de todos los jugadores. Por otra parte la Argentina ha estado signada, por ciclos políticos en correlación con el poder de turno y los grupos de poder que lo empoderan, por lo tanto no sería una sorpresa, de acuerdo al tradicional devenir histórico argentino, que en las próximas elecciones se desarticulen las políticas que se han logrado implementar después de un largo y sostenido esfuerzo. A través de la historia, y con raras excepciones, el único patrón de conducta común a partir de un traspaso del gobierno, entre unos y otros, consistió en desarmar sistemáticamente equipos de trabajo y con ellos las escasas ilusiones que acompañaron a las políticas de estado -muchas veces poco claras o plagadas de contradicciones pero políticas de estado al fin-.

4 Conclusiones

El aporte más significativo de este trabajo que nos propusimos es, sin duda, el original y novedoso análisis del diálogo social a través de la teoría de los juegos. Generar mayor confianza entre los actores y lograr la institucionalización del

diálogo social es sin duda el gran desafío. Las organizaciones de trabajadores y empleadores se encuentran en una situación de privilegio para convertirse en los interlocutores esenciales del proceso de consolidación democrática. El diálogo es social porque su ámbito de radicación de resultados es eminentemente colectivo a través de negociaciones entre las partes que convocan a concertar.

El rol del Estado, como facilitador de procesos de diálogo social, formales o no, es fundamental, como también poder mantener a través del tiempo y los distintos gobiernos los equipos técnicos que le aportan soporte, continuidad, sistematización y seguimiento al diálogo.

Los actores no se relacionan ni por obligación ni por cuestiones caritativas, sino por el contrario, todos quieren maximizar sus ganancias, y es el juego cooperativo el que permite que lo hagan. Debemos recordar el paradigmático equilibrio de Nash propuesto por Henry Ford quien instauró lo que denominó "motivación salarial": Ofreció pagarle a sus trabajadores cinco dólares por día, que era el doble de lo que se cobraba en esa época, y les vendió a sus propios empleados. Gracias a sus ideas e iniciativa cambió el mundo donde vivía.¹²

Si bien en el terreno laboral es fácil advertir la insuficiencia ética del discurso en lo referido al diálogo social, también es cierto, según los aportes de la teoría de los

juegos, que se produce un natural equilibrio entre actores racionales, por su clara voluntad de maximizar ganancias. Por eso, en un mundo donde los valores parecen haber perdido vigencia, apelaremos a la razón que quizá sea la principal salvaguarda para la humanidad.

5 Referências:

ANDREOLI, Miguel. Los límites de la ética del discurso en cuestiones de justicia. **Cuadernos del Claeh**. 2a serie, año 18, 1993.

AUMANN, Robert. The state of the art in game theory: and interview with Robert Aumann. **Games and Economic Behavior**, 24, 1998, p. 181-210 .

AUMANN, Robert. **Game theory analysis of conflict and cooperation**. So it is appropriate, 2008. Disponível em: <<http://en.scientificcommons.org/42583350>>.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidad líquida**. Buenos Aires: Fce, 2003.

BAYLOS GRAU, Antonio Pedro. Diálogo social y negociación colectiva: una narración. **Revista de Derecho Social**, n. 17, 2002, p. 203-225.

BINMORE, Ken. **Game theory and the social contract**, v. 1: playing fair. Cambridge, US. MIT Press, 2000.

¹²FORD, Henry. My life and work, 22; Nevins and Hill: Ford: the times, the man, the company (TMC).

BOURDIEU, Pierre. **Poder, derecho y clases sociales**. Bilbao: Pa-limpsesto, 2000.

CAPÓN FILAS, Rodolfo. **Ley de ordenamiento laboral y trabajo decente**. Buenos Aires: Platense. 2004.

CHIANG, Alpha C. **Métodos fundamentales de economía matemática**. Buenos Aires: Amorrortu, 1971.

ERMIDA URIARTE, Oscar. Diálogo Social: Teoría y Práctica. **Revista Derecho Laboral** T. XLIV, n. 209, 2001.

_____. **Diálogo social: teoría y práctica**. Disponível em: <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida1.htm#_ftn6>.

_____. **Diálogo social: teoría y práctica**. Disponível em: <<http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/pdf/ermida.pdf>>.

FERREIA, Matías Martínez. **Teoría de juegos**. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/teorijuegos.htm>>.

FRIEDMAN, James W. **Teoría de juegos con aplicaciones a la economía**. Madrid: Alianza, 1991.

GARCIA AMADO, Juan Antonio. La filosofía del derecho de Jürgen Habermas. **Revista Doxa**, 13. 1993.

GUERRIEN, Bernard . **La forma de organización social inherente a la**

competencia perfecta. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/bg-micro/2b.htm>>.

HABERMAS, Jürgen. **Conciencia moral y acción comunicativa**. Barcelona: Península. 1985.

KREPS, David M. **Teoría de juegos y modelación económica**. Mc Graw-Hill. Madrid: 1994.

LABOURDETTE, Sergio. Relaciones sociales y poder. **Orientación y sociedad**. 2007, v.7, p. 17-38 . Disponível em: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932007000100002&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 12 mar. 2012>.

MANUAL básico de Economía EMVI. **Introducción a la teoría de juegos : el dilema del prisionero**. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/juegos/presos.html>>.

MARITAIN, Jaques. **Los derechos del hombre y la ley natural**. Buenos Aires. Leviatán,1982.

MARTÍNEZ FERREIRA. Matías. **Teoría de juegos : Administración y gerencia**. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/teorijuegos.htm>>.

MONSALVE, Sergio. **Introducción a los conceptos de equilibrio en economía**. Santafé Bogota: Editorial Unibiblos, 1999.

_____. Teoría de Juegos: ¿Hacia Dónde Vamos? (60 Años Después

De Von Neumann Y Morgenstern)
Revista de Economía Institucional.
 Bogotá, v. 4, n. 7, 2002.

MORGENSTERN, Oskar. **La teoría de los juegos y del comportamiento económico.** La Plata, Buenos Aires: Univ. Nac. Fac. de Cs. Económicas, enero-junio 1955 .

MYERSON, R. **Game theory: analysis of conflict.** Cambridge: Harvard University Press, 1991.

REVISTA ZONA ECONÓMICA.
Premio Nobel de Economía 2005 para Aumann y Schelling. Disponible em: <<http://www.zonaeconomica.com/nobel/2005>>.

SHUBIK, Martín. **Teoría de juegos en las ciencias sociales: conceptos y soluciones.** México: Fondo de Cultura Económica, 1992 .

TOKMAN, Víctor. **Una vez en el camino, empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda.** Santiago, Chile: Fondo de Cultura económica, 2004.

Páginas Web consultadas:

<<http://baylos.blogspot.com/>>.

<<http://www.scm.org.co/Articulos/735.pdf>>.

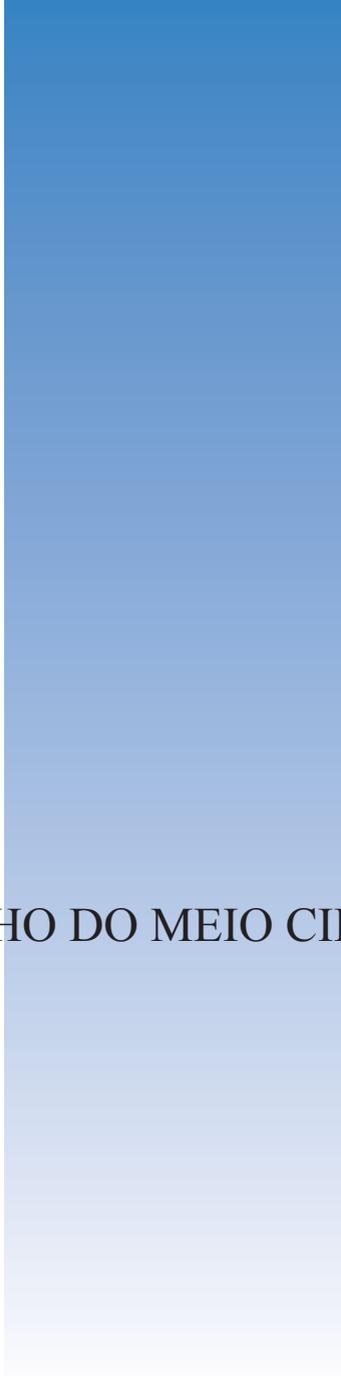
<http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932007000100002&lng=es&nrm=isso>.

<http://www.oit.org.ar/documentos/ds_dialogosocial_dt_207.pdf>.

<<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/sd/>>.

<http://www.csa-si.org/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=325&Itemid=181>.

<http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=99&sid=186&aid=27168&eid32&NombreSeccion=Foro%20de%20Relaciones%20Laborales&Accion=VerArticulo>.



TRABALHO DO MEIO CIENTÍFICO

CONTRATO COLETIVO*

COLLECTIVE CONTRACT

Henrique Damiano**

Resumo: A tesina de final de curso é o desenvolvimento oral ou escrito de um assunto determinado, por meio de palavras ou expressões que se encadeiam. A presente tesina tem por finalidade o trabalho didático e investigativo para conclusão do Curso de Formação em **O Trabalho no Ordenamento Jurídico Italiano e Comunitário: Relações Industriais, Contratos, Segurança Social e Processo do Trabalho**, realizado pelo Departamento de Direito e Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma, Itália, no período de fevereiro a março de 2011, para juízes do trabalho brasileiros. A negociação coletiva e o conseqüente contrato coletivo é questão que merece análise dos doutrinadores do mundo ocidental, em face da necessidade da exigência de coesão entre Estado, produção e trabalho. Esta tesina está restrita à análise do contrato coletivo vigente na Itália, como reprodução do aprendizado no curso em questão. A análise efetuada é de grande importância para juristas brasileiros, especialmente em decorrência da similitude de situações e como Direito comparado, uma vez que situações semelhantes ocorrem em ambos os países (Itália e Brasil). A matéria relativa ao contrato coletivo é extensa e neste trabalho apreciaremos alguns aspectos que possibilitem uma visão genérica do Direito Italiano a respeito.

Palavras-chave: Direito Coletivo do trabalho. Negociação coletiva do trabalho. Direito comparado. Itália.

Abstract: The minor thesis of the course end is the oral and written development of a certain topic, by means of words or expressions that are linked. The aim of this minor thesis is the educational and investigative work to conclude the Formation Course in **The work in the Italian Judicial and Communitarian Order: Industrial Relations, Contracts, Social Security and Work Process**”, made by the Law and Economical Department of Sede Sapienza University in Rome, Italy, from February to March in 2011, for the Brazilian Labor Judges. The collective negotiation and the consequent

*Trabalho apresentado no Curso de Formação em **O Trabalho no Ordenamento Jurídico Italiano e Comunitário: Relações Industriais, Contratos, Segurança Social e Processo do Trabalho**, realizado pelo Departamento de Direito e Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma, Itália, no período de fevereiro a março de 2011

**Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 15ª Região. Mestre em Direito pela PUC/SP.

collective contract are matters, which deserve the doctrinaires' analysis of the occidental world, because of the required necessity of the cohesion among the States, production and work. This minor thesis is restricted to the analysis of the collective contract current in Italy, as a learning reproduction in that course. The used analysis is very important to Brazilian jurists, specially because of the similitude of situations like the compared law, when similar situations occur in both countries – Italy and Brazil. The subject relating to the collective contract is long, and in this work we will assess some aspects, which is possible to have a generic vision of the Italian Law with regard.

Keywords: Collective Labor Law. Collective Labor Negotiation. Compared Law. Italy.

1 Justificativa

As relações entre sistemas judiciais e soluções não jurisdicionais têm antes de si uma experiência de fatos e ideias que criaram o ambiente natural em que estas relações vão se desenvolvendo e amadurecendo; são, em síntese, o lógico corolário da interação dos elementos estruturais que conformam o próprio sistema de relações laborais.

A negociação coletiva no Direito Coletivo do Trabalho encontra-se em franco desenvolvimento no mundo ocidental, daí surgindo inúmeras questões que merecem estudos por parte da doutrina e jurisprudência.

A assunção pelas partes interessadas das negociações e o afastamento das soluções heterônomas são os objetivos que se têm por prioridade alcançar.

A legislação italiana já conta com dispositivos que procuram dificultar a solução heterônoma, notadamente aquela por parte do Estado-juiz, com o denominado **poder normativo do judiciário** que

antes vigia no Estado denominado fascista.

Na negociação coletiva prevalece a autonomia coletiva, mas o contrato coletivo nos moldes vigentes na Itália, embora já avançado, ainda é uma questão que não encontra plena solução jurídica.

O poder normativo da Justiça que antes vigia na Itália, com sindicato único por categoria e por base territorial, deu lugar ao Contrato Coletivo Nacional (instituído pelo Decreto Legislativo n. 369, de 23 de novembro de 1944) e à pluralidade sindical com negociação pelo sindicato mais representativo.

A mudança efetuada, embora democrática, desencadeou problemas jurídicos que se encontram em efervescência, especialmente aquele relativo à eficácia subjetiva do contrato coletivo.

2 Delimitação

Neste estudo, pretendemos analisar alguns aspectos do contrato coletivo e, para familiarizar o leitor, informaremos, inicialmente,

sobre os tipos de contratos coletivos. Esclareceremos que o trabalho doméstico não pode fazer parte de tais atos jurídicos por expressa exclusão do art. 2068, item II, do Código Civil italiano.

A função do contrato coletivo, especificada no Acordo Quadro (acordo realizado em 22 de janeiro de 2009, entre o governo e as entidades sindicais, no qual foram estabelecidos diretrizes básicas para realização das demais normas coletivas), é objeto de importante delineamento e alcance estabelecidos pelos próprios agentes sociais interessados. A lei estatal, no quadro da autonomia coletiva, é questão sobre a qual daremos um rápido posicionamento. O contrato coletivo delegado ou regulamento, pertencente a um tipo diverso e vinculado a um contrato coletivo básico, é de grande relevância como, por exemplo, a criação do comitê paritário para solução dos conflitos coletivos, criado através do referido instrumento.

O conteúdo, a duração, os diversos níveis, a eficácia subjetiva do contrato e, por fim, a tutela penal para garantir o direito são importantes posicionamentos jurídicos que nos levam a enriquecer os conhecimentos a respeito de situações jurídicas praticadas em outro território, mas com similitude de ocorrências.

A visão dogmática legislativa deverá prevalecer, pois a pesquisa centrou-se, fundamentalmente, na legislação, na doutrina e na jurisprudência, especificadamente aquelas provenientes do Direito italiano.

A Constituição Europeia reconhece que os trabalhadores e os empresários, ou suas organizações respectivas, têm direito a negociar e celebrar convênios coletivos nos níveis adequados e a empreender, em caso de conflito de interesses, ações coletivas para a defesa de seus interesses, incluída a greve (art. II-28).

A Constituição Italiana reconhece o direito à autonomia, liberdade sindical e negociação coletiva no Título III, parte primeira, quando trata das relações econômicas.

3 Metodologia e técnica de pesquisa

Trata-se de um trabalho de compilação legislativa, doutrinária e jurisprudencial sobre o contrato coletivo na Itália, baseado nas aulas proferidas por renomados professores daquele país durante o curso presencial realizado na Faculdade de Economia da Universidade Sede Sapienza de Roma.

Os diversos livros apontados na bibliografia, as normas de organização internacional, o código de trabalho, a *internet* e as anotações presenciais nas aulas foram fontes necessárias de consulta.

A *internet*, que outrora era desconhecida pelos doutrinadores, hoje é meio e fonte obrigatória de consulta. Pela *internet* temos acesso instantâneo a milhares de bancos de dados, possibilitando uma forma rápida e eficaz no desvendamento dos meios e fontes de pesquisa. Não podemos esquecer o auxílio indispensável de funcionárias da Universidade, que facilitaram sobremaneira

ra a pesquisa. Sem essa ajuda, por certo, a pesquisa seria mais prolongada e trabalhosa e, possivelmente, de menor amplitude.

4 Os tipos de contratos coletivos

Antes de darmos início aos tipos de contratos coletivos estudados na Itália, convém esclarecer que o Protocolo de 23 de julho de 1993, substituído pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009, são resultantes de concertação social entre governo e categorias sindicais, onde se estabelecem, dentre outros, regras de princípios para realização das normas coletivas. O Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 estabelece regras para atuação do Acordo Quadro visando a elaboração dos contratos coletivos de todos os níveis. Contrato coletivo, para o Direito italiano, é o acordo normativo realizado entre as entidades sindicais com similitude da Convenção Coletiva para o Direito brasileiro.

São encontrados os seguintes tipos de contrato coletivo:

- contrato coletivo corporativo;
- contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição Italiana;
- contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição Italiana e o Contrato Coletivo previsto pela Lei n. 741/1959;
- contrato coletivo de direito comum (art. 1321 do Código Civil italiano).¹

4.1 Contrato Coletivo Corporativo

O contrato coletivo corporativo configura-se como contrato que, em virtude da lei, é inderrogável *in pejus* pelos contratos individuais de trabalho e eficaz a todos os pertences à categoria.

A Lei n. 563, de 3 de abril de 1926, instituiu o ordenamento corporativo. Tal lei prevê o reconhecimento legal de uma única associação para cada categoria de empregador, empregado, artistas ou profissionais. Reconhece ao sindicato a figura da pessoa jurídica de Direito Público e o coloca sob o controle do ordenamento estatal.

Com o advento do Código Civil de 1942, o contrato coletivo é elevado à categoria de fonte de Direito, subordinado à lei e aos regulamentos (art. 1º da Lei de Introdução ao Código Civil), e sujeito à disciplina especial prevista pelos arts. 2067 a 2077 do Código Civil).

As mesmas normas do Código Civil reafirmam os princípios de atribuição da representação legal da categoria a uma única associação e da consequente eficácia do contrato coletivo corporativo a todos os pertencentes da categoria (art. 2069 e 2070, CC).

É, igualmente, fixada a regra da inderrogabilidade *in pejus* do contrato coletivo frente ao contrato individual. Nesse sentido, estabelece o art. 2077 do Código Civil:

¹GALANTINO, Luisa. *Diritto Sindacale*. 14. ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006. p.129.

Os contratos individuais de trabalho entre os pertencentes às categorias às quais se refere o contrato coletivo devem adequar-se às disposições deste (§ 1º). As cláusulas desconformes dos contratos individuais, preexistentes ou sucessivas ao contrato coletivo, são substituídas por aquelas do contrato coletivo, salvo as mais favoráveis aos trabalhadores (§ 2º).

O ordenamento corporativo foi suprimido pelo Decreto Legislativo n. 369, de 23 de novembro de 1944.

O art. 43 do citado decreto legislativo dispõe que o contrato corporativo permanece em vigor **salvo sucessivas modificações**.

É entendimento da doutrina e da jurisprudência de que os contratos coletivos corporativos podem ser modificados, ainda que desfavoravelmente, pelos atuais contratos coletivos de Direito Comum.

4.2 Contrato coletivo previsto pelo art. 39 da Constituição e o previsto pelo Decreto Legislativo n. 741, de 1959

O art. 39, § 4º, da Constituição prevê que os sindicatos registrados e dotados de personalidade jurídica privada, possam, representando unitariamente em proporção dos seus sindicatos, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos os pertencentes às categorias às quais o contrato se refere.

Tal normal não tem mais atuação legislativa, pois prevê a estipulação dos contratos coletivos *erga*

omnes por parte de representação unitária dos sindicatos registrados.

Na estipulação do contrato coletivo eficaz a todos os pertencentes à categoria participa uma pluralidade de organizações sindicais, proporcionalmente aos seus inscritos, e não um só sindicato representante legal, como no período corporativo, de tal forma que se respeite o princípio constitucional garantido da liberdade de organização sindical e também o pluralismo sindical previsto pelo art. 39, § 1º, da Constituição.

A ineficácia do modelo constitucional de contratação coletiva induz o legislador a atribuir, de modo indireto, eficácia *erga omnes* aos contratos coletivos de Direito Comum.

Em decorrência de tal situação, a Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, delega ao governo a possibilidade de expedir decretos legislativos para assegurar mínimos inderrogáveis de tratamento econômico e normativo para todos os pertencentes a uma mesma categoria.

A delegação legislativa prevista para durar um ano foi sucessivamente prorrogada pela Lei n. 1027, de 1º de outubro de 1960, que dispõe que o governo deve uniformizar também os acordos coletivos estipulados nos dez meses sucessivos à entrada em vigor da Lei n. 741, de 1959.

A normativa em análise tem suscitado dúvidas de legitimidade constitucional, sobretudo com referência ao art. 39, § 4º, da Constituição.

Tais divergências foram avaliadas pela Corte Constitucional, na decisão n.106, de 19 de

dezembro de 1962, que rejeitou as exceções de inconstitucionalidade propostas contra o art. 1º da Lei n. 741, de 1959, e acolheu a inconstitucionalidade no tocante à prorrogação prevista no art. 1º da Lei n. 1.027, de 1º de outubro de 1960.

A citada decisão reconhece que a Lei n. 741, de 1959, conferiu eficácia geral aos contratos coletivos com diferentes formas e procedimentos diversos daqueles previstos pelos preceitos constitucionais. No entanto, ela escapa da censura de inconstitucionalidade, pois se trata de lei 'transitória, provisória e excepcional, destinada a regular uma situação passada e a tutelar interesse público visando a igualdade de tratamento entre empregadores e trabalhadores'. Por esta mesma razão a Corte considerou inconstitucional o art. 1º da lei de prorrogação (Lei n. 1027/1960). Como afirma a sentença em exame: 'também uma só reiteração da delegação (a tal se reduzindo a prorrogação prevista pelo art. 1º da lei impugnada) impede à lei o caráter de transitoriedade e excepcionalidade que permite declarar inexistente a reinvin-

dicada violação do preceito constitucional e termina por substituir ao sistema constitucional um outro sistema arbitrariamente construído pelo legislador e, portanto, ilegítimo'. (tradução nossa).²

O art. 7º da Lei n. 741, de 1959, assim estipula:

Os tratamentos econômicos e normativos mínimos, contidos nas leis delegadas, substituem aqueles em vigor, salvo as condições de caráter empresarial, mais favoráveis aos trabalhadores (§ 1º). Eles permanecem em vigor após o término ou renovação do acordo ou contrato coletivo, salvo quando sobrevierem alterações posteriores da lei ou dos acordos e contratos coletivos com eficácia para todos os integrantes da categoria (§ 2º). As normas que estabelecem o tratamento supra podem modificar acordos e contratos coletivos de trabalho frente aos contratos individuais, apenas a favor dos trabalhadores (§ 3º). (tradução nossa).³

A norma citada prevê que o conflito entre contratos coletivos estabelecidos de acordo com

²La citada decisione riconosce che la legge n. 741 del 1959 ha conferito efficacia generale ai contratti collettivi con forme e procedimenti diversi de quelli previsti dal precetto costituzionale. Peraltro, essa si sottrae alla censura di incostituzionalità, in quanto se tratta di leggi "transitoria, provvisoria ed eccezionale rivolta a regolare una situazione passata e a tutelare l'interesse pubblico alla parità di trattamento dei datori di lavoro e dei lavoratori". Per questa stessa ragione la Corte ha invece ritenuto inconstituzionale l'art. 1 della legge di proroga. Infatti, come afferma la sentenza in esame, "anche una sola reiterazione della delega (a tale riducendosi la proroga prevista dall'art.1 della legge impugnata) toglie alla legge i caratteri della transitorietà ed eccezionalità che consentono di dichiarare insussistente la pretesa violazione del precetto costituzionale e finisce col sostituire al sistema costituzionale un altro sistema arbitrariamente costruito dal legislatore e pertanto illegittimo". (GALANTINO, Luisa. **Diritto Sindacale**. 14. ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006. p 131).

os decretos delegados e contratos coletivos vigentes são resolvidos com aplicação das normas mais favoráveis ao trabalhador (conforme Corte de Cassação n. 84, de 17 de janeiro de 1992).

4.3 Contrato coletivo de direito comum

O contrato coletivo estipulado pelas atuais associações sindicais é um contrato atípico, isto é, desprovido de uma específica regulamentação legal (art. 1322, CC).

Ele é definido pela doutrina pelo nome de contrato coletivo de direito comum, tendo em vista que a sua disciplina é dotada, em grande parte, pelas normas do Código Civil vigente em tema de contratos em geral.

A função típica, mas não exclusiva, do contrato coletivo de direito comum, consiste em dispor sobre a disciplina das relações individuais de trabalho.

Pressupõe que o contrato coletivo deva prevalecer sobre os contratos individuais de trabalho quando este estabeleça situações menos favoráveis a respeito da disciplina posta pela autonomia coletiva (Corte de Cassação n. 3.898, de 17 de março de 203).

O novo texto do art. 2113 do Código Civil, modificado pela Lei n. 533, de 1973, segundo a dou-

trina, oferece uma indicação clara e segura para sustentar a eficácia real das cláusulas normativas dos contratos coletivos quando estabelecidos em condições mais favoráveis que as cláusulas dos contratos individuais.

5 A concertação

A participação do sindicato nas funções públicas é realizada pelo procedimento da concertação, mediante a qual o governo envolve as representações sindicais dos empregados e empregadores (partes sociais) na realização da política econômica do país.

As premissas para o desenvolvimento dessa *praxis* iniciou-se no curso dos anos noventa, quando se torna evidente que, para conter a espiral inflacionária, era necessário contar com o consenso das organizações sindicais, porque a contratação coletiva é uma das principais variáveis macroeconômicas.

Na interpretação da Corte Constitucional (Corte Constitucional de 19 de dezembro de 1962, n. 106) o reconhecimento da liberdade sindical (art. 39, § 1º, da Constituição) não comporta uma competência exclusiva da autonomia coletiva a estabelecer uma disciplina para o trabalho.

Os sindicatos aceitam negociar com o governo para **concertar** as regras gerais sobre custo de

³ *“I trattamenti economici e normativi minimi, contenuti nelle leggi delegate, si sostituiscono di diritto a quelli in atto, salvo le condizioni, anche di carattere aziendale, più favorevoli ai lavoratori (1º comma). Essi conservano piena efficacia anche dopo la scadenza o il rinnovo dell’accordo o contratto collettivo cui il Governo si è uniformato sino a quando non intervengano successive modifiche di legge o di accordi e contratti collettivi aventi efficacia verso tutti gli appartenenti alla categoria (2º comma). Alle norme che stabiliscono il trattamento di cui sopra si può derogare, sia con accordi o contratti collettivi che con contratti individuali, soltanto a favore dei lavoratori” (3º comma).*

trabalho, as legislações financeiras, as reformas das pensões e aposentadorias, o controle da inflação, os incentivos à ocupação.

Entre os anos de 1990 e 2000, a concertação foi utilizada para perseguir novos objetivos. As organizações sindicais, com a autoridade do governo e com as contrapostas organizações sindicais, participam das realizações do interesse público da economia. Essa concertação é defendida como **neocorporativismo**, diverso do regime corporativo em que o interesse público da economia era definido somente pelo governo.

A concertação é um método negocial de criação do consenso que assegura a coordenação da lei e das providências administrativas com a contratação coletiva, visando a realização dos objetivos de interesses gerais.

Trata-se de um método que não é previsto pela Constituição e nem é regulado pela lei, mas que se insere na Constituição, pois possui caracteres extralegislativos e valor político (Corte Constitucional n. 34, de 1985).

6 As características do contrato coletivo de direito comum à luz das regras fixadas

Nos últimos decênios, a tradicional função do contrato coletivo de melhorar as condições de trabalho uniu-se à de promover a organização do trabalho, em particular, de gerir as oscilações e as crises empresariais e os consequentes problemas de ocupação.

O Protocolo de 23 de julho

de 1993 e o Acordo Quadro datado de 22 de janeiro de 2009, entre o governo e as partes sociais, representantes sindicais de empregados e empregadores, são documentos básicos e esclarecedores quanto às funções do contrato coletivo.

O objetivo do desenvolvimento econômico, do crescimento ocupacional fundado no aumento da produtividade, da eficiente dinâmica retributiva e o melhoramento de produtos e serviços, incluída a administração pública, está estampado no preâmbulo e na parte final do Acordo Quadro.

Registre-se que o Acordo Quadro substituiu o regime de normas coletivas até então existentes, em 22 de janeiro de 2009, respeitados os contratos ainda vigentes cujos termos seriam renovados sob as disposições atuais.

7 As ulteriores funções do contrato coletivo e em particular a delegação legislativa

O contrato coletivo, como ato de autonomia privada, é subordinado à lei:

A autonomia coletiva não é imune aos limites legais. O legislador pode estabelecer critérios diretos [...] ou vínculos de compatibilidade com objetivos gerais de política econômica, individuados no quadro dos programas e controles previstos pelo art. 41, parágrafo 3º da Constituição Italiana. Mas entre as diretrizes traçadas pela lei, as partes sociais devem ser livres para determinar a medida de fixação e os elementos retributivos sobre os quais incidem.

Entendimentos legais sobre liberdade, na forma de máximas contratuais, são justificáveis somente em situações excepcionais, à salvaguarda de superiores interesses gerais com caráter de transitoriedade. (Corte constitucional n. 124/1991). (tradução nossa) .⁴

A lei italiana, na maior parte dos casos, limita-se a estabelecer normas de princípios, sendo que a específica disciplina será aquela ditada pela contratação coletiva. A hipótese rara de confronto entre a lei e o contrato coletivo pode decorrer de uma escolha política de direito, tendente a modificar a autonomia coletiva. Em caso de crises econômicas prolongadas, possibilita a intervenção específica do legislador para limitar a autonomia coletiva, no sentido de vetar tratamentos mais favoráveis do que aqueles previstos pela disciplina legal.

Assim, o Decreto Legislativo n. 12 de 1º.2.1977, convertido na Lei n. 91, de 31.3.1977, vetou os sistemas de escala móvel diversos daqueles vigentes nos setores industriais. Tal lei foi tida como legítima e constitucional pelas Sentenças ns. 141 e 142, de 30.7.1980, da Corte Constitucional.

Da mesma forma o Decreto Legislativo n. 70, de 17.4.1984, con-

vertido na Lei n. 219, de 12.6.1984, estabeleceu um teto à indenização de contingência. Essa lei também foi tida por constitucional pela Sentença n. 34, de 7.2.1985.

Por outro lado, o legislador consentiu expressamente na autonomia coletiva de modificar *in pejus* a disciplina estabelecida pela lei ou permitiu regular com eficácia geral algumas matérias:

1) o Decreto Legislativo n. 80 de 10.3.1978, convertido na Lei n. 215, de 26.5.1978, tido como constitucional pela Sentença n. 143, de 30.7.1980, consentiu por um período determinado derrogar as disposições do art. 2112 do Código Civil italiano em caso de transferência de empresas em crise;

2) item 11 (*undecésimo*) do art. 4º da Lei n. 223, de 1991, contrariando o art. 2.103 do Código Civil italiano, autoriza a autonomia coletiva, em caso de crise na empresa, a adaptar os trabalhadores à funções inferiores;

3) arts. 1º e 5º da Lei n. 903, de 9.12.1977, sobre paridade de trabalho entre homem e mulher, os quais possibilitam tratamento diferenciado nos trabalhos noturnos e pesados.

A lei, por sua vez, utilizou a contratação coletiva para atenuar a rigidez de algumas normas, com o fim de promover uma maior flexi-

⁴“*L'autonomia collettiva non è immune da limiti legali. Il legislatore può stabilire criteri direttivi [...] o vincoli di compatibilità con obiettivi generali di politica economica, individuati nel quadro dei programmi e controlli previsti dall'art. 41, terzo comma, Cost. Ma, entro le linee-guida tracciate dalla legge, le parti sociali devono essere lasciate libere di determinare la misura dell'indicizzazione e gli elementi retributivi sui quali incide. Compressioni legali di questa libertà, nella forma di massimi contrattuali, sono giustificabili solo in situazioni eccezionali, a salvaguardia di superiori interesse generali e quindi con carattere di transitorietà*” (Corte cost n. 124/1991)

bilidade de trabalho. Assim, devolveu à contratação coletiva a matéria do contrato de formação e trabalho (art. 5º da Lei n. 863/1984), do contrato de trabalho a tempo parcial (art. 3º do Decreto Legislativo n. 61/2000) e do horário de trabalho (art. 3º, itens II e IV, do Decreto Legislativo n. 66/2003).

8 Contratos coletivos delegados ou regulamento

Os contratos coletivos **delegados** ou **regulamento** não encontram fundamento nas previsões do art. 39 da Constituição Italiana, porém, parte da doutrina e os juízes constitucionais (sentenças n. 268/1994 e n. 344/1996) entenderam que esses contratos pertencem a um tipo de contrato coletivo diverso dos contratos coletivos normativos, porque não regulam as relações individuais de trabalho, mas colocam limites ao poder do empregador.

O interesse coletivo perseguido pelos contratos coletivos **delegados** ou **regulamento** é diverso daqueles perseguidos pelos normativos no tocante à individualização do conflito coletivo de interesse entre capital e trabalho.

Para a verificação do correto funcionamento das regras definidas pelo Acordo Interconfederal (norma coletiva elaborada pelas entidades sindicais para dar eficácia ao Acordo Quadro e aos contratos coletivos, especificando as suas modalidades, critérios, tempo e condições), de 15 de abril de 2009,

os sindicatos com maior representatividade, assinantes do Acordo Quadro (normas de princípios estabelecidas entre o governo e as entidades sindicais de caráter superior com objetivo do desenvolvimento econômico e do crescimento da ocupação, e direcionadas à realização dos contratos coletivos de trabalho), constituíram, por meio de regulamento, um comitê paritário para monitorar, analisar e difundir orientações para os diversos níveis de atuação.

Este comitê, composto por doze representantes, sendo seis da parte dos empregados e seis da parte do empregador, reúne-se quatro vezes ao ano, ou mais vezes em situações especiais, para analisar o andamento dos principais aspectos das relações industriais, a exemplo do custo do trabalho, da dinâmica da produtividade do trabalho, das taxas de ocupação e da gestão dos recursos humanos, com particular análise dos regimes de emprego, colocação, mobilidade, caixa de integração etc. Também analisa informações sobre a estrutura das categorias e o desenvolvimento da contratação coletiva, em particular pelas categorias, territórios e empresas.

Tais análises objetivam efetivar a aplicação das regras previstas pelo Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 e a atuação do Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009.

9 Conteúdo do contrato coletivo

Em seu surgimento, o contrato coletivo denominava-se

“*concordato di tariffa*” e se limitava a regular a retribuição.

Em seguida, estendendo-se sempre mais a competência sindical, o contrato coletivo e, especialmente, o Contrato Coletivo Nacional de categoria passaram a estabelecer a disciplina de sua constituição, suspensão, extensão etc.

Esta tendência expansiva da disciplina sindical foi favorecida pelo modelo adotado pelo legislador que, ao regular a matéria do trabalho subordinado, limitou-se, com algumas exceções, a estabelecer normas de princípios, deixando, assim, para a ação sindical a competência de estabelecer a específica disciplina.

Em sua evolução, o contrato coletivo passou a regular as relações entre sindicatos e seus conflitos. Regulou também os reenvios entre os diversos níveis contratuais, os procedimentos de conciliação e arbitramento, as comissões técnicas, a arrecadação das contribuições sindicais e das quotas de serviço, os direitos de informação, os procedimentos de consulta.

O contrato coletivo deve conter a categoria, atividades exercidas, partes, duração e disciplina coletiva.

No contrato coletivo identificamos duas partes diversas. A primeira, que é normativa, compõe-se das regras sobre as cláusulas individuais de trabalho. A segunda parte, obrigatória, contém as cláusulas que produzem efeitos exclusivamente nos confrontos entre sindicatos estipulantes ou entre sindicatos e empregador, necessá-

rias à administração do contrato coletivo e ao correto desenvolvimento das relações entre as partes que o estipularam.

O Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009 estabelece novas regras em matéria de negociação e gestão da contratação coletiva (com as quais as partes estipulantes objetivam um sistema de relações industriais e um modelo de estrutura de contratação coletiva que, em caráter experimental e com duração de quatro anos, substituem as regras definidas anteriormente pelo Protocolo de 23 de julho de 1993) e prevê garantia de parte econômica e normativa para os contratos coletivos.

10 Duração do contrato

Normalmente, nos países industrializados, as partes preveem uma duração determinada para o contrato coletivo.

Na Itália, o período de vigência do contrato coletivo é de três anos, porém, há casos em que o período de duração é superior ou inferior.

O Protocolo de 1993 estipulou uma disciplina generalizada para a vigência dos contratos coletivos, distinguindo entre parte normativa, para qual é prevista uma duração quadrienal, e a parte retributiva ou econômica, para a qual é prevista uma duração bienal. Pelo Acordo Quadro e pelo Acordo Interconfederal de 2009 há previsão de duração trienal para o contrato coletivo, seja para a parte normativa, seja para a parte retributiva ou econômica.

No contrato coletivo, nor-

malmente vem estipulada a forma de renovação e as tratativas têm início antes do término do mesmo. O Acordo Quadro exige a criação de um mecanismo que, na data do término do contrato coletivo, reconheça uma cobertura econômica em favor do trabalhador até o estabelecimento de novas regras.

Delicados problemas surgem quando, ao término do contrato coletivo, ainda não se concluiu o acordo.

A discussão é pertinente à continuidade ou não de sua eficácia.

Em caso de recusa do empregador em aplicar o contrato coletivo cujo prazo de vigência tenha terminado, é possível a intervenção do juiz para o reconhecimento da violação do princípio da retribuição proporcional à qualidade e quantidade do trabalho prestado (art. 36 da Constituição Italiana), em equivalência ao contrato coletivo já encerrado.

Para evitar o período de vacância contratual, o Acordo Quadro de 2009 previu a possibilidade de negociação antecipada.

Também, para evitar situação de excessivo prolongamento das tratativas para renovação, o Contrato Coletivo Nacional de trabalho de categoria deve definir o tempo e os procedimentos para a apresentação das propostas sindicais relativas às modificações das disposições econômicas ou normativas previstas pela contratação anterior.

As propostas para renovação do Contrato Coletivo Nacional de trabalho de categoria serão apresentadas em tempo hábil para permitir

a abertura da tratativa seis meses antes do término do contrato.

A parte que receber as propostas para a renovação deverá responder dentro de vinte dias após o recebimento das mesmas.

Serão definidas as modalidades para garantir a efetividade do período de **trégua sindical** visando permitir o regular desenvolvimento da negociação.

Na ocorrência de o Contrato Coletivo Nacional não ser renovado após seis meses de seu término, há previsão de participação e empenho do Comitê Paritário Interconfederal nas negociações, com objetivo de valorar as razões que não levaram à renovação do acordo.

Todos os contratos coletivos nacionais ou de segundo nível serão renovados com a aplicação das condições, princípios e modalidades previstas no Acordo Quadro e Interconfederal.

Caso a controvérsia não encontre solução em sede de conciliação, as partes devem aderir a um colégio de árbitros, segundo a modalidade e procedimento estabelecidos no contrato coletivo.

11 Sucessão de contratos coletivos

Os contratos coletivos têm eficácia limitada no tempo e, ao seu término, procede-se à estipulação de um novo contrato.

Geralmente, o novo contrato coletivo prevê condições mais favoráveis, dado que o êxito das tratativas sindicais, normalmente, comporta melhoramentos retributivos ou normativos.

Por ocasião de crises econômicas é comum introduzir nos contratos coletivos uma disciplina prejudicial objetivando maior flexibilidade e eficiência à estrutura produtiva.

Com relação às cláusulas menos favoráveis, surgem dúvidas sobre sua legitimidade.

Em caso de conflito entre contrato coletivo e contrato individual, prevalece a regra mais favorável, por força do art. 2077 do Código Civil italiano, entretanto, o contrato coletivo posterior pode validamente prever um tratamento econômico e normativo menos favorável aos trabalhadores.

O suporte jurídico decorre de uma lógica determinada pelo exercício da liberdade de ação sindical (art. 39 da Constituição Italiana), não sendo aplicável o princípio da prevalência do tratamento mais favorável.

Os pactos individuais perseguem exclusivamente interesses individuais e a disciplina coletiva visa tutelar interesse do grupo.

12 Contratos coletivos de diversos níveis

O Contrato Coletivo Nacional regula o sistema de relações na esfera nacional, territorial e por empresa.

O Contrato Coletivo Nacional define as modalidades e os âmbitos de aplicação das contratações de segundo nível.

Nos principais países da União Europeia, desenvolveu-se nos últimos anos uma tendência a favorecer uma progressiva descentralização da contratação coletiva, considerando que uma maior di-

fusão da contratação de segundo nível possa permitir o crescimento da produtividade e, conseqüentemente, da retribuição real.

O contrato coletivo de segundo nível, também com duração de três anos, disporá sobre matérias delegadas pelo contrato nacional ou pela lei e deverá tratar de matérias e institutos que não foram já negociados em outros níveis de contratação.

A problemática referente à descentralização da contratação coletiva foi solucionada pelo Protocolo de 23 de julho de 1993 e confirmado pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009, com a definição de que o contrato coletivo por empresa é limitado à matéria e institutos diversos e não coincidentes com aqueles regulados pelo Contrato Coletivo Nacional.

No Acordo Quadro de 2009 são expressamente previstos as modalidades e os âmbitos de aplicação que serão definidos pelo contrato nacional de categoria.

13 Eficácia subjetiva dos contratos coletivos

A unidade de ação dos sindicatos confederais, o princípio da efetividade da atividade sindical e a intervenção do juiz, *ex vi* dos arts. 36 e 2099 do Código Civil Italiano, são aspectos jurídicos envolvidos na eficácia subjetiva dos contratos coletivos entre representações associativas.

Questões jurídicas surgem com relação à extensão da eficácia subjetiva do contrato coletivo em caso de subscrição separada

ou não unitária desse contrato, merecendo reflexão e análise mais particularizadas.

A eficácia subjetiva *ultra partes* do contrato coletivo, frequentemente, constitui um problema no ordenamento jurídico italiano, não resolvido no plano legislativo pela falta de eficácia plena do art. 39, § 4º, da Constituição Italiana.

Na verdade, esse dispositivo constitucional estabelece um procedimento para estender a eficácia dos contratos coletivos de direito comum, reconhecendo a todos os sindicatos de participar das negociações, na proporção dos seus inscritos, e na conclusão do contrato, com eficácia geral, vinculado ao princípio da maioria.

O mecanismo previsto pela norma não só garante a eficácia geral do contrato coletivo como neutraliza a dissidência individual e também resolve o problema conexo, porém, distinto da dissidência intersindical.

No entanto, é sabido que esta regra constitucional não foi aplicada por vários motivos, seja de caráter técnico, pela dificuldade de determinar os colégios eleitorais, seja pela contrariedade dos sindicatos à ingerência do poder público em sua vida interna, mas, sobretudo, pela contrariedade da CGIL - Confederação Geral Italiana do Trabalho como sindicato de minoria (as três principais entidades sindicais dos trabalhadores na Itália são: CGIL, CISL e UIL, sendo que a CGIL não assinou o Acordo Quadro de 2009, bem como o Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009 para atua-

ção do acordo quadro).

Não há dúvida de que essa disposição constitucional concedeu o monopólio do poder de barganha aos sindicatos que tenham atingido mais de 50% na representação unificada dentro de cada categoria.

Por outro lado, também é sabido que o sistema contratual italiano foi encenado segundo direções diferentes das indicadas no art. 39, § 4.

Na verdade, os sindicatos históricos, reconhecendo-se uma igual representatividade em nível nacional, independentemente (uma discussão à parte a ser feita sobre a eficácia dos contratos com empresas) do número de inscritos, agiam em uma conclusão unificada dos contratos coletivos.

A unidade de ação, sem dúvida, favoreceu o estabelecimento do princípio da atividade sindical, que, por sua vez, permitiu a generalização da disciplina coletiva, geralmente mais aquisitiva em períodos de expansão econômica.

Na ausência de uma disciplina legislativa para a extensão da eficácia subjetiva, por muitos anos estabeleceu-se, na doutrina e na jurisprudência, o entendimento quase unânime de que o contrato coletivo, de acordo com as regras da autonomia privada, é eficaz em relação às partes que o assinaram e para aquele trabalhador que, embora não inscrito, a ele adere expressamente por meio da cláusula de reenvio contida no documento de admissão junto ao empregador ou por comportamento tácito que permita a conclusão de que ele pertencente à categoria abrangida

pelo contrato coletivo.

A jurisprudência do tribunal constitucional italiano, por força das disposições conjugadas do art. 2.099 c/c e art. 36 da Constituição, reconhece ao juiz o poder de estender os efeitos do contrato coletivo e de determinar a remuneração suficiente com relação ao empregador não inscrito que não pretenda aplicar o contrato, utilizando como parâmetro o mínimo de tratamento econômico ali previsto.

Nestes termos, o princípio da efetividade da atividade sindical não contrasta, mas, sim, integra a teoria da representação associativa.

Então, esse sistema sindical, de fato, ultrapassou a necessidade de uma medida legislativa sobre eficácias gerais do contrato coletivo, mas não resolve o problema do sindicato que na época não o suscitara.

E deve ser lembrado que o art. 39, § 4º, da Constituição Italiana ainda é uma pedra que impede qualquer outra forma de ação legislativa para alargar a eficácia *ultra partes* do contrato coletivo. Apenas se lembre sobre a experiência da Lei Vigorelli⁵.

Os contratos individuais de trabalho estipulados entre trabalhadores e empregadores devem observar obrigatoriamente o contrato coletivo, quando o empregador for filiado a sindicato que participou do referido contrato coletivo, uma vez que, com a filiação,

subordinou o interesse individual ao interesse coletivo que integra, tendo em vista, ainda, igual subordinação ao interesse coletivo, dos interesses individuais dos outros participantes. Todos os filiados ao sindicato sujeitam-se às regras gerais do contrato coletivo às quais o sindicato tenha aderido.

Respeitando-se o princípio da liberdade individual negativa, surge o problema da eficácia do contrato coletivo com relação ao trabalhador não aderente a algum sindicato. Esta situação normalmente encontra solução na extensão espontânea do conteúdo negocial aos trabalhadores não inscritos por opção do empregador. A eventual resistência individual de qualquer trabalhador à aplicação do conteúdo do contrato coletivo não diz respeito ao problema do pluralismo sindical, mas ao da liberdade sindical negativa individual com incidência somente nos contratos individuais, os quais devem subordinar-se à vontade coletiva.

Uma outra questão jurídica surge com relação à extensão da eficácia subjetiva do contrato coletivo no caso de subscrição separada ou não unitária, merecendo uma reflexão e uma análise particularizada.

A não subscrição ao contrato coletivo por parte de um sindicato representativo gera, no Direito italiano, complexos problemas ju-

⁵Decretos legislativos emanados com base na Lei n. 741, de 14 de julho de 1959 (proposta pelo então Ministro do Trabalho Ezio Vigorelli), pela qual o Parlamento Italiano delegou ao Governo a possibilidade de aceitar os conteúdos dos contratos coletivos com força de lei para fins de assegurar mínimos inderrogáveis de tratamento econômico e normativo a todos os pertencentes a uma mesma categoria.

rídicos com relação aos filiados do sindicato não aderente.

Duas soluções se propõem. A primeira socorre-se da cláusula da **nação mais favorecida** (fórmula retirada do Direito Internacional), pela qual se assume o empenho de também se estender o contrato coletivo aos trabalhadores filiados ao sindicato não subscritor. A segunda solução recorre da aceitação com reserva de ulterior negociação, especialmente por empresa.

Esse sistema de regras, previsto no art. 39 da Constituição Italiana, manteve-se mesmo quando o contrato coletivo continuou a desempenhar o seu papel típico de autorregulação dos interesses das partes contrapostas e assegurou progressivos melhoramentos em situações de desenvolvimento econômico e em regimes de unidade de ação dos sindicatos confederais.

Inversamente, problemas surgem sobre a eficácia subjetiva do contrato coletivo, exteriorizando divergência sindical e/ou individual nas situações a seguir:

A. a lei atribui ao acordo coletivo uma série de funções adicionais e diferentes da situação típica como, por exemplo, daquela gerencial e/ou regulamentar. Nestes casos, diz-se que a fonte jurídica confunde-se com o contrato coletivo, de modo que o segundo termina por assimilar, de acordo com a doutrina que hoje prevalece, a natureza regulamentar do primeiro. Os critérios seletivos normalmente previstos legitimam os sindicatos a desenvolverem as funções indicadas pela lei, mas não atribuem eficácia geral aos

contratos coletivos por eles estipulados e não resolvem os conflitos intersindicais. Esses contratos absorvem uma função indicada pela lei sem pretensão de complementá-la;

B. um mesmo setor econômico com diversas áreas de atuação convive com dois contratos coletivos estipulados por sindicatos diversos;

C. o contrato coletivo nacional é estipulado somente por alguns sujeitos sindicais e não todos;

D. na relação entre contratos coletivos de diferentes níveis não existe, obrigatoriamente, coincidência completa entre os signatários do primeiro e segundo níveis, pois o contrato de empresa é assinado por sindicatos de maior representatividade local, sem significar, contudo, que sejam estes os sindicatos que assinaram o Contrato Coletivo Nacional;

E. merece menção especial o trabalho público privatizado. Neste caso, a lei italiana tentou resolver o problema da divergência sindical disciplinando minuciosamente um procedimento para estipulação do contrato coletivo e impondo a estipulação do Contrato Coletivo Nacional depois de verificar sua base de representatividade ao menos de 51%.

14 Extensão aos empregados não sindicalizados

Por força do art. 1372, item II, do Código Civil Italiano, para os empregados não sindicalizados não se aplicaria o contrato coletivo, pois não conferiram mandato a uma das associações sindicais.

Entretanto, a Constituição Italiana, na segunda parte do item IV

do art. 39, possibilita a eficácia obrigatória do contrato coletivo para todos os pertencentes à categoria.

A jurisprudência, sensível aos problemas sociais, deu uma solução em duas situações. A primeira diz respeito à aplicação do art. 36 da Constituição Italiana, que garante uma retribuição suficiente a garantir ao trabalhador e a sua família uma existência livre e digna, sendo nula a cláusula de contrato individual que contrarie tal regra. Decidida a nulidade da cláusula, ao juiz não resta outra alternativa senão a de dar aplicação às disposições contidas no art. 2.099, § 2º, do Código Civil, no sentido de que a retribuição é determinada pelo juiz levando em consideração a fixação feita pelas associações profissionais. A segunda forma com que o juiz tem resolvido o problema é aquela de não condicionar a eficácia dos contratos coletivos às inscrições do empregado ou empregador às suas associações de classe. A filiação pode ocorrer por qualquer das partes, empregado ou empregador, sendo irrelevante que a outra parte não seja filiada.

15 Tutela penal na conduta antissindical

A Lei n. 300, de 20 de maio de 1970, denominada Estatuto dos Trabalhadores, introduziu um sistema de direitos, garantias e tutelas em favor do trabalhador, limitando o poder de supremacia privada no âmbito da empresa.

Ela persegue três objetivos: 1)

a tutela da liberdade e da dignidade do trabalhador, ante situações repressivas que podem verificar-se na empresa; 2) efetividade do princípio de liberdade sindical nos locais de trabalho e 3) manutenção das organizações sindicais dos trabalhadores⁶.

A relevância dos interesses individuais e coletivos, tutelados pelo Estatuto dos Trabalhadores com fundamento também na Constituição Italiana, é a base da escolha da política criminal para prevenir alguns excessos praticados pelos empregadores.

O art. 28, § 4º, da Lei n. 300 assegura tutela penal ao interesse coletivo do sindicato prejudicado pela falta de execução da decisão pela qual a autoridade judiciária ordena ao empregador a cessação da conduta antissindical e a remoção dos efeitos.

Não optou o legislador italiano somente por indenização de ato ilícito ou substituição da manifestação da vontade nas recusas à ordem judicial.

A escolha operada pelo estatuto dos trabalhadores insere-se em uma orientação político-legislativa voltada a visualizar a relação de trabalho na esfera pública e não exclusivamente privada.

O art. 28 do Estatuto dos Trabalhadores prevê que os organismos locais das associações possam recorrer à autoridade judiciária contra o empregador que impede o exercício da liberdade e da atividade sindical.

O empregador que não cumprir o decreto ou a sentença judicial

⁶GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2006, p. 22.

é punido criminalmente com a sanção prevista no art. 650 do Código Penal italiano:⁷

Corte de Cassação 21.12.2005, Sentença n. 28269, Trabalho na Jurisprudência, 608: 'Sobre o tema de repressão da conduta antissindical de que trata o artigo 28 do Estatuto dos Trabalhadores Italianos, a legitimação para agir é reconhecida pela citada norma às associações sindicais nacionais que tenham interesse, exigindo, portanto, só o requisito da difusão do sindicato sobre o território nacional, devendo-se entender que seja suficiente - e ao mesmo tempo necessário - o desenvolvimento de uma efetiva ação sindical não sobre todo, mas sobre grande parte do território nacional, sem exigir que a associação faça parte de uma confederação nem que seja majoritariamente representativa. Em particular, caso disponham dos requisitos supra indicados, são legitimadas também as associações sindicais intercategoriais, em referência às quais porém os limites mínimos de presença sobre o território nacional aos fins da representatividade devem considerar-se, em termos absoluto,

mais elevados do que aqueles necessários para uma associação de categoria. A individualização dos organismos locais das associações sindicais legitimadas a agir deve inferir-se dos estatutos internos das mesmas associações, devendo-se fazer referimento às estruturas que tais estatutos considerem mais idôneas à tutela dos interesses locais'. (tradução nossa).

O conceito de conduta antissindical relevante para fins de aplicação do art. 28 do estatuto dos trabalhadores compreende também as violações das disciplinas previstas nos contratos coletivos (Corte de Cassação, 23.03.1994, n. 2808, *Giurisprudenza Costituzionale*, 1994, III, 2005).

16 Trabalho doméstico

As relações de trabalho na Itália, como já visto, são, essencialmente, estabelecidas pelos contratos coletivos, dos quais, todavia, são excluídas as relações de trabalho concernentes às prestações de caráter pessoal e doméstico, conforme disposições do art. 2.068,

⁷Cass. 21.12.2005, sentença n. 28269, *Lavoro nella Giurisprudenza*, 2006, 608: "In tema di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori, La legittimazione ad agire è riconosciuta dalla citata norma alle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, richiedendo pertanto solo il requisito della diffusione del sindacato sul territorio nazionale, con ciò dovendosi intendere che sia sufficiente - e al tempo stesso necessario - lo svolgimento di una effettiva azione sindacale non su tutto ma su gran parte del territorio nazionale, senza esigere che l'associazione faccia parte di una confederazione né che sia maggiormente rappresentativa. In particolare, qualora dispongano dei requisiti sopra indicati, sono legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriais, in riferimento alle quali però i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale ai fini della rappresentatività devono ritenersi, in termini assoluti, più elevati di quelli richiesti ad un'associazione di categoria. L'individuazione degli organismi locali delle associazioni sindacali legittimati ad agire deve desumersi dagli statuti interni delle associazioni stesse, dovendosi far riferimento alle strutture che tali statuti ritengono maggiormente idonee alla tutela degli interessi locali" (MORRONE, Adriano. **Diritto Penale del Lavoro**. 2.ediz. Milano: Giuffrè Editore, 2009.p. 269).

item II, do Código Civil Italiano.

O mesmo Código Civil possui regras principiológicas a serem observadas nos contratos coletivos e individuais (Livro Cinco), mas é a partir do Capítulo II do Título IV (art. 2240 e seguintes) que normatiza, especificamente, o trabalho doméstico.

O trabalhador admitido para o serviço no contexto familiar tem direito à retribuição em dinheiro, além de alojamento e assistência social, sendo que as partes devem contribuir para a assistência de previdência, nos casos e nos moldes estabelecidos pela lei. O prestador de trabalho doméstico tem direito ao repouso semanal e a um período de férias anuais. Em caso de cessação do contrato de trabalho, é devida uma indenização proporcional aos anos de serviço, além da expedição de um certificado que ateste a natureza das funções desempenhadas e o período de serviço prestado.

A legislação do trabalho doméstico está regulada pela Lei n. 339, de 2 de abril de 1958, que melhor especifica os direitos e deveres.

17 Conclusão

O contrato coletivo estipulado pelas atuais associações sindicais é um contrato atípico, isto é, desprovido de uma específica regulamentação legal (art. 1322, CC).

É direcionado pela concertação social, a qual estabelece os princípios básicos.

É definido pela doutrina pelo nome de contrato coletivo de direito comum, tendo em vista que a sua disciplina é dotada, em grande parte, pelas normas do Código Civil vigente em tema de contratos em geral.

Os contratos coletivos podem ocorrer em nível interconfederal, nacional por categoria, territorial ou por empresa.

As regras sobre o contrato coletivo eram antes estabelecidas pelo Protocolo de 23 de julho de 1993 e, atualmente, pelo Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009.

As leis estatais, incluindo a Constituição Italiana, em geral, estabelecem normas principiológicas, deixando às respectivas categorias estabelecerem regras específicas.

Além disso, o contrato coletivo na Itália possui em sua estrutura uma parte obrigatória, a qual regula as relações entre as partes estipulantes, e outra parte normativa, que regula as relações de trabalho, fixando direitos e obrigações entre empregados e empregadores. Por força do art. 39 da Constituição Italiana o contrato coletivo possui eficácia *erga omnes* enquanto fonte de direito, embora a regra geral pelo Código Civil seja a de que o contrato coletivo se aplica somente aos trabalhadores inscritos na organização (arts. 1372 e 1321).

Pelo Acordo Interconfederal de 15 de abril de 2009, o Contrato Coletivo Nacional define as modalidades e os âmbitos de aplicação da contratação de segundo nível. A contratação de segundo nível exercita-se somente pela delegação do Contrato Coletivo Nacional ou da lei, não podendo estabelecer outras normas.

O Acordo Quadro de 22 de janeiro de 2009 estabeleceu a duração dos contratos coletivos nacionais, empresarial ou territorial pelo prazo de três anos.

Para evitar situação de excessivo prolongamento das tratativas para renovação, o Contrato Coletivo

Nacional define os tempos e os procedimentos para a apresentação da proposta sindical relativa à modificação econômica e normativa e, também, a época de abertura e o desenvolvimento das negociações. O prazo estabelecido pelo Acordo Quadro é de seis meses antes do término do contrato coletivo e um mês após, denominado período de trégua, quando as partes não tomarão qualquer iniciativa unilateral.

As relações de trabalho na Itália são definidas, essencialmente, por contratos coletivos, dos quais, no entanto, são excluídas as relações de trabalho concernentes à prestação de serviços de caráter pessoal e doméstico, de acordo com o disposto no art. 2068, § 2º, do Código Civil Italiano.

Finalmente, destacamos o caráter penal no tratamento do descumprimento da ordem judicial em caso de conduta antissindical, incluindo-se aí aquelas decorrentes da contratação coletiva.

No concernente à sanção, o Estatuto dos Trabalhadores optou expressamente pelo Direito Público e não pelo Direito Privado, considerando que a jurisprudência caracteriza o contrato coletivo como de natureza privada, o que levaria à indenização ou substituição da manifestação da vontade como consequência.

18 Referências

CARINCI, Maria Teresa. *Código del Lavoro*. Milano: Giuffrè Editore, 2011.

DI GIORGIO, Giampaolo. *Tecniche del controllo giudiziale e sui poteri del datore di lavoro. In: Diritto e libertà : studi in memoria di Matteo Dell'Olio*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008.

GALANTINO, Luisa. *Diritto Sindacale*. 14.ediz. Torino: G. Giappichelli Editore, 2006.

GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2006.

GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro*. Bari: Cacucci Editore, 2006.

MATTAROLO, Maria Giovanna. *Clausole di riserva sindacale, contrattazione collettiva "integrativa" della legge, efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Il Diritto del Lavoro*. Roma, p. 403/424, sett./ott. 2002.

MORRONE, Adriano. *Diritto Penale del Lavoro*. 2.ediz. Milano: Giuffrè Editore, 2009.

PALLINI, Massimo. *Contratto collettivo di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni: natura, efficacia soggettiva, dissenso*. *Revista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*. n. 3, p. 549-570, iuglio/sett. 1998.

PERSIANI, Matia. *Diritto sindacale*. 12.ediz. Padova: Cedam, 2009.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. *Efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Italiana di Diritto del lavoro*. Milano, n. 3, p. 487-521, 2010.

SASSANI, Bruno; TISCINI, Roberta. *I Profili processuali del collegato lavoro*. Roma: Dike Giuridica Eitrice, 2011.

TOFACCHI, Franco e PINCHETTI, Christina. *L'efficacia soggettiva del contratto collettivo*. *Revista Diritto & Pratica del Lavoro*. Milano, n. 26, iuglio, 2003.

VALLEBONA, Antonio. *Instituzioni di Diritto del Lavoro*. 7.ediz. Padova: Cedam, 2010.

JURISPRUDÊNCIA

TRIBUNAL PLENO

01 - AGRAVO REGIMENTAL. ATOS EXECUTÓRIOS PRATICADOS DURANTE O TRÂMITE DE AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO ACÓRDÃO QUE DEU PROVIMENTO AO APELO. REEXAME DE DECISÃO DE NATUREZA JURISDICCIONAL. EXISTÊNCIA DE MEIO PRÓPRIO PARA IMPUGNAÇÃO. NÃO CABIMENTO DA RECLAMAÇÃO CORREICIONAL. INDEFERIMENTO LIMINAR

Não merece provimento o Agravo Regimental que visa a afastar o não cabimento de Reclamação Correicional contra ato judicial, quando não demonstrado o desacerto da decisão agravada. TRT/SP 15ª Região 0079302-81.2002.5.15.0029 AgR - Ac. OE 56/11-POEJ . Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 out. 2011, p. 7.

02 - AGRAVO REGIMENTAL. RECLAMAÇÃO CORREICIONAL REJEITADA LIMINARMENTE. DIRECIONAMENTO DO PROCESSO DE EXECUÇÃO. ATO JURISDICCIONAL QUE DELIMITA RESPONSABILIDADE PATRIMONIO-

NIAL E DETERMINA A EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO JUÍZO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL, NOTICIANDO AUSÊNCIA DE FATURAMENTO DA EXECUTADA. INEXISTÊNCIA DE *ERROR IN PROCEDENDO*. NÃO CABIMENTO DA VIA CORREICIONAL. AGRAVO IMPROVIDO

Não merece provimento o Agravo Regimental que visa a afastar o não cabimento de reclamação correicional contra ato judicial praticado na fase de cumprimento de sentença, quando não demonstrado o desacerto da decisão agravada. TRT/SP 15ª Região 0105800-76.2009.5.15.0028 AgR - Ac. OE 070/11-POEJ . Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 27 out. 2011, p. 10.

03 - SEQUESTRO HUMANITÁRIO. DOENÇA GRAVE E ESTADO DE NECESSIDADE DEMONSTRADOS. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DO ART. 1º, III, CF

Comprovando-se nos autos ser o exequente portador de doença grave e encontrando-se em estado de necessidade, há possibilidade de deferimento de pedido de seques-

tro humanitário, em valorização ao princípio da dignidade da pessoa humana, consoante dispõe o art. 1º, inciso III, da Constituição da República. TRT/SP 15ª Região 0172700-29.2005.5.15.0142 AgR - Ac. OE 72/11-POEJ. Rel. Renato Buratto. DEJT 27 out. 2011, p. 11.

04 - SEQUESTRO. PEDIDO DEFERIDO. AGRAVO REGIMENTAL QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECOR-

RIDA. NÃO CONHECIMENTO. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N. 422 DO C. TST

Não se conhece do agravo regimental interposto em face de decisão que deferiu o pedido de sequestro, quando o apelo não ataca os fundamentos da decisão recorrida. Inteligência da Súmula n. 422 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 0019800-35.1992.5.15.0007 AgR - Ac. OE 40/11-POEJ. Rel. Renato Buratto. DEJT 27 out. 2011, p. 2.

1ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

05 - AGRAVO REGIMENTAL.
CONCEITO DE EXECUÇÃO PRO-
VISÓRIA

A execução de título judicial transitado em julgado é definitiva, nos termos dos arts. 521 e 587, do CPC. Portanto, a pendência de recurso em fase de execução

(Agravo de Instrumento em Recurso de Revista contra Agravo de Petição) perante Tribunal Superior, não impede o bloqueio de bens do executado. TRT/SP 15ª Região 000964-68.2011.5.15.0000 AgR - Ac. 1ªSDI 284/11-PDI1. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 15 set. 2011, p. 5 I.

2ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

06 - MINISTÉRIO PÚBLICO. ILEGITIMIDADE PASSIVA. FALTA DE PERSONALIDADE JURÍDICA PRÓPRIA

No que pese a autonomia funcional e administrativa constitucionalmente reconhecida ao Ministério Público, trata-se de instituição e como tal carece de personalidade jurídica própria. Neste sentido, não tem legitimidade passiva, sendo certo que sua legitimidade processual está circunscrita à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. As funções institucionais do MP dependem de legitimidade processual

decorrente de expresse reconhecimento do texto constitucional e de regulamentação específica de legislação infraconstitucional. Hipótese alheia à dos autos, nos quais consta o MPT da 15ª Região no polo passivo de ação mandamental. Recurso ordinário que se conhece, ao qual se nega provimento, para, reconhecendo-se *ex officio* (§ 4º, art. 301, X, CPC) carência da ação por ilegitimidade passiva extingue-se o processo sem resolução de mérito (art. 267, VI, CPC). À unanimidade! TRT/SP 15ª Região 000778-55.2010.5.1 5.0008 RO - Ac. 2ªSDI 517/11-PDI2. Rel. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. DEJT 15 dez. 2011, p. 15.

3ª SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

07 - AÇÃO RESCISÓRIA ERRO DE FATO. REVELIA E CONFISSÃO APLICADAS A RECLAMADO, QUE ESTAVA PRESENTE À AUDIÊNCIA INAUGURAL. ILEGALIDADE. DETERMINADO REJULGAMENTO DA LIDE NO JUÍZO DE ORIGEM

Segundo os §§ 1º e 2º do art. 485 do CPC, o erro de fato ocorre quando a sentença admitir fato inexistente ou considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido. É o que se vislumbra no presente caso, pois o MM. Juízo de origem considerou que o reclamado originário, ora Autor, A. N. C. não compareceu à audiência de instrução, quando, na verdade, quem não havia comparecido foi a coreclamada S.A. S. Por conseguinte, foi indevidamente aplicada revelia e pena de confissão ficta ao autor que estava presente à audiência o que também implica manifesta violação do art. 844 da CLT. Quanto ao novo julgamento (*iudicium rescissorium*), a melhor política judiciária para o caso é determinar que a Vara de Ubatuba prossiga, como entender de direito, nos trâmites da reclamação trabalhista, preservando-se, assim,

o duplo grau de jurisdição, o devido processo legal e a ampla defesa, com os recursos que lhes são inerentes. Ação procedente. TRT/SP 15ª Região 000733-41.2011.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 23.8/11-PDI3. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 3 nov. 2011, p. 9.

08 - AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO ENTRE AS PARTES SUFICIENTEMENTE DEMONSTRADA

Para a caracterização da colusão visando o corte rescisório, nos termos do inciso III, do art. 485, do CPC, bastam fortes indícios e presunções, pois normalmente é inviável a apresentação de um meio de prova direto. Os depoimentos tomados no âmbito do MPT indicam que não tivemos, nas ações de origem, pretensões resistidas, mas o uso do Poder Judiciário com objetivo de quitar verbas rescisórias por valores inferiores aos efetivamente devidos, fraudando assim a lei e prejudicando terceiros. Esse panorama demonstrou a lide simulada, onde a empresa propiciou as reclamações trabalhistas visando ver quitados todos os direitos elencados nas iniciais. Situação idêntica à tratada

na OJ-SDI2 n. 94, do C. TST. Pedido procedente. TRT/SP 15ª Região 013257-07.2010.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 184/11-PDI3. Rel. Laurival Ribeiro da Silva Filho. DEJT 1º set 2011, p. 16.

09 - AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO PROFERIDA POR COLEGIADO QUE FUNCIONOU COM DOIS JUÍZES DE PRIMEIRO GRAU SUBSTITUINDO NO TRIBUNAL. VIOLAÇÃO DO ART. 115 DA CF INEXISTENTE

O citado dispositivo constitucional define a competência para a nomeação dos Membros dos Tribunais, o que não restou afetado. Já a possibilidade de substituição desses Membros pelos Juízes de 1º Grau está prevista expressamente no art. 118, da LOMAN, inclusive na hipótese de cargo vago e sempre quando esse lapso de tempo é superior a trinta dias. Violação à CF inexistente. TRT/SP 15ª Região 000221-92.2010.5.15.0000 - Ac. 3ªSDI 180/11-PDI3. Rel. Laurival Ribeiro da Silva Filho. DEJT 1º set. 2011, p. 14.

10 - AÇÃO RESCISÓRIA. DEPÓSITO PRÉVIO. FUNDAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL. EXIGIBILIDADE

As fundações públicas estaduais não estão dispensadas do depósito prévio - pressuposto processual para o ajuizamento da ação rescisória - uma vez que os arts. 836 da CLT, 488, parágrafo único, do CPC e 24-A da Lei n. 9.028/1995 não a isentam de tal ônus. Nas hipóteses de não-comprovação do referido

depósito, impõe-se a extinção da ação, com fundamento no art. 267, IV, do Diploma Processual. TRT/SP 15ª Região 210600-79.2008.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 272/11-PDI3. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 1º dez. 2011, p. 29 .

11 - AÇÃO RESCISÓRIA. DOCUMENTO NOVO. DECISÕES JUDICIAIS POSTERIORES. IMPROCEDÊNCIA

Admite-se como documento novo apto a viabilizar a rescisão de decisão transitada em julgado aquele preexistente, em relação à decisão, do qual o autor não pôde fazer uso ou cuja existência ignorava e que seja capaz, por si só, de assegurar-lhe pronunciamento favorável. As decisões judiciais apresentadas não cumprem o requisito da preexistência. Ainda assim, não buscaram a caracterização ou não do evento danoso como acidente do trabalho ou equiparado, fundamento para os pedidos de reintegração a que se refere o art. 118, da Lei n. 8.213/1991 e indenização por danos morais e materiais, daí porque não poderiam ser capazes de reverter a decisão contestada, além de não vincularem terceiros, apenas as partes, e menos ainda o pronunciamento judicial havido nos autos da reclamação trabalhista. TRT/SP 15ª Região 014183-85.2010.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 174/11-PDI3. Rel. Laurival Ribeiro da Silva Filho. DEJT 1º set. 2011, p. 13.

12 - AÇÃO RESCISÓRIA. IMPROCEDÊNCIA. ADICIONAL DE INSALU-

BRIDADE. ART. 192 DA CLT. SÚMULA VINCULANTE N. 4 DO STF Deve ser julgada improcedente a Ação Rescisória se a decisão rescindenda adotou interpretação razoável, atraindo a aplicação das Súmulas n. 83 do TST e n. 343 do STF, não havendo que se falar em ofensa ao art. 192 da CLT. TRT/SP 15ª Região 014243-58.2010.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 262/11-PDI3. Rel. José Pitas. DEJT 1º dez. 2011, p. 26.

13 - AÇÃO RESCISÓRIA. IMPROCEDÊNCIA. ERRO DE FATO. ERRO DE PERCEPÇÃO

A hipótese de rescindibilidade prevista no inciso IX do art. 485 do CPC resulta de erro de percepção judicial que afirma existir fato inexistente, ou a inexistência de fato havido. A hipótese desconstitutiva da coisa julgada somente seria rescindível caso fosse razoável se presumir que o Juízo não teria julgado como o fez se tivesse atentado para a prova, suposto objeto do erro, e não quando bem a apreciou e entendeu ser ela deficiente para o deferimento do pedido. TRT/SP 15ª Região 012577-22.2010.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 162/11-PDI3. Rel. José Pitas. DEJT 4 ago. 2011, p.7.

14 - AÇÃO RESCISÓRIA. IMPROCEDÊNCIA. MATÉRIA CONTROVERTIDA

Na forma da Súmula n. 83 do TST, não procede pedido formulado em ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional de interpretação controvertida nos Tribunais. No caso, a inicial discute

o art. 412 do Código Civil. TRT/SP 15ª Região 086100-09.2006.5.15.0000 AR - Ac. 3ªSDI 163/11-PDI3. Rel. José Pitas. DEJT 4 ago. 2011, p.7.

15 - AÇÃO RESCISÓRIA. LITERAL VIOLAÇÃO A DISPOSITIVO DE LEI. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. RAZOÁVEL INTERPRETAÇÃO DA NORMA. IMPROCEDÊNCIA

A permissão legal para a desconstituição da coisa julgada cinge-se às estritas hipóteses do art. 485 do CPC como razão de segurança jurídica em prol da coisa julgada. A razoável interpretação do dispositivo de lei não dá margem à rescindibilidade do julgado. Apenas as interpretações manifestamente errôneas, apoiadas em argumentação indigna de consideração, que levam a resultados teratológicos, podem dar azo à ação de corte rescisório. TRT/SP 15ª Região 000291-12.2010.5.15.0000 - Ac. 3ªSDI 147/11-PDI3. Rel. Desig. Antonia Sant'ana. DEJT 7 jul. 2011, p. 16.

16 - AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. VIOLAÇÃO A LITERAL DISPOSIÇÃO DE LEI INEXISTENTE. ARREPENDIMENTO INEFICAZ

Insubsistente a alegação de ofensa a literal disposição de lei, quando se trata de sentença que simplesmente homologou acordo havido entre as partes, nos termos em que foi celebrado. Não se vislumbra nos autos mais que uma tentativa da autora de reverter um acordo por ela própria proposto, traduzindo mero arrependimento ineficaz. Ação que se julga improce-

dente. TRT/SP 15ª Região 011280-77.2010.5.15.0000 - Ac. 3ªSDI 182/11- PDI3. Rel. Laurival Ribeiro da Silva Filho. DEJT 1º set. 2011, p. 15.

SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS

17 - DISSÍDIO COLETIVO. ACORDO. MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES. ANÁLISE. NECESSIDADE

O acordo em dissídio coletivo em que os dissidentes pretendem a manutenção de cláusulas precedentes enseja a análise de todas elas, a fim de que a Justiça do Trabalho, uma vez instada a exercer o seu poder de decisão normativa, evite sentença contrária à lei e princípios que regem as relações de trabalho no âmbito do direito coletivo e sindical. TRT/SP 15ª Região 001500-79.2011.5.15.0000 - Ac. SDC 275/11-PADC. Rel. Henrique Damiano. DEJT 13 out. 2011, p. 18.

18 - ESTABILIDADE DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL. POSSIBILIDADE

Em que pese os ditames da OJ n. 365, da SDI-1, do C.TST, ouso dela discordar, pois tanto o art. 8º, VIII, da CF/1988 como o art. 543, § 3º, da CLT determinam que a estabilidade é assegurada ao trabalhador

empossado em cargo de direção do sindicato profissional. Ora, não se pode dizer que a fiscalização da gestão financeira do sindicato não está intimamente atrelada à sua administração, pois inexistente governança sindical sem o devido respaldo financeiro. Nesse sentido, inclusive, o caput do art. 522 da CLT ao delegar ao conselho fiscal e à diretoria a administração do sindicato. Outrossim, analisando a questão de forma teleológica, a estabilidade dos empregados no exercício de cargo de direção do sindicato profissional teve por fim obstar qualquer ato retaliatório da categoria patronal, possibilitando àqueles o exercício do encargo com total independência, evitando-se que pressões políticas ou econômicas possam abalar o seu *munus*. Nesse diapasão, seria ilógico e surreal deixar os membros do conselho fiscal sem tal garantia pelas mesmas razões expostas acima. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 158400-87.2006.5.15.0090 RO - Ac. SDC 244/11-PADC. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 29 set. 2011, p. 40.

DIREITO MATERIAL

19 - ACIDENTE DE PERCURSO CAUSADO POR TERCEIRO. TRANSPORTE NÃO FORNECIDO PELO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL. EQUIPORAÇÃO À ACIDENTE DE TRABALHO APENAS PARA FINS DE INFORTUNÍSTICA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS INDEVIDA

Em se tratando de acidente de trajeto, não sendo o empregador responsável pelo fornecimento do transporte, não se lhe pode atribuir responsabilidade pelo evento, que não deriva de sua conduta. Não existe ato culposo ou doloso capaz de gerar ressarcimento de danos. Ausente a responsabilidade objetiva porque o evento ocorreu fora do ambiente de trabalho, não se aplica o art. 927 do CC. Não há nexo de causalidade entre as lesões sofridas e as atividades desempenhadas no âmbito da relação de trabalho, capaz de autorizar o dever de indenizar. TRT/SP 15ª Região 037900-47.2008.5.15.0146 RO - Ac. 10ª Câmara 56.746/11-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 1º set. 2011, p. 450.

20 - ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA

Existindo prova da regularidade mecânica do veículo e culpa da vítima por ultrapassagem da velocidade permitida e excesso na ingestão de álcool, provada está a culpa exclusiva do Trabalhador pelo acidente. TRT/SP 15ª Região 111400-97.2009.5.15.0054 RO - Ac. 3ª Câmara 78.262/11-PATR. Rel. José Pitas. DEJT 17 nov. 2011, p. 377.

21 - ACIDENTE DE TRABALHO. FATO DE ANIMAL. MORTE DO TRABALHADOR. RESPONSABILIDADE OBJETIVA

No acidente de trabalho decorrente de fato de animal, aplica-se a responsabilidade objetiva do empregador proprietário ou detentor, se não provada culpa da vítima ou força maior. Inteligência do art. 936 do CC. TRT/SP 15ª Região 014000-92.2008.5.15.0127 RO - Ac. 1ª Câmara 71.349/11-PATR. Rel. Adelina Maria do Prado Ferreira. DEJT 20 out. 2011, p. 566.

22 - ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CULPA CONCORRENTE

A lesão sofrida pelo autor, decorrente de brincadeiras entre colegas de serviço, evoluiu para descolamento de retina e, posteriormente, perda da visão. A defesa reconheceu que a “brincadeira” que deu causa à lesão do autor ocorreu tão logo este e seu colega chegaram para iniciar o trabalho, tanto é assim que além da emissão da CAT, penalizou o autor e o outro empregado com advertência, pois encontravam-se no estacionamento da empresa quando o fato ocorreu. Ainda que não se possa considerar que se trate propriamente do ambiente de trabalho, o estacionamento da empresa (ou pátio), é uma extensão dele. Tem-se, pois, que o acidente aconteceu nas dependências da ré e no horário de trabalho. Milita contra o empregador a presunção de sua culpa exclusiva no acidente, eis que deve-se partir da premissa de que a ele (empregador), cabe a implementação, treinamento e vigilância das normas de segurança do trabalho. Contudo, analisando-se os fatos, outro aspecto importante necessitou ser levado em consideração, qual seja, a concorrência, ou não, do autor para o evento danoso ocorresse. Neste sentido, não há dúvida quanto à sua participação no evento que acabou por vitimá-lo, mas não se pode culpá-lo integralmente se o empregador, ainda que adote procedimentos de segurança, não exige e nem fiscaliza de forma efetiva. Determinadas situações

de risco, eventuais descuidos dos empregados, são perfeitamente previsíveis por conta de todo o sistema protetivo do trabalho. Brincadeiras entre empregados, que possam colocar em risco a saúde e a segurança do trabalho, podem e devem ser evitados pelo empregador. Se o evento ocorreu no pátio (ou no estacionamento), pouco importa, foi tolerado pela empresa, que somente tomou providências após sua ocorrência. Indene de dúvida, portanto, onexo causal entre a participação do autor e o evento danoso (iniciou a brincadeira) e onexo entre o evento e a lesão por ele sofrida. Desse modo, reconhecida a responsabilidade do empregador pela ocorrência do acidente de trabalho, porque agiu de forma negligente (inobservância da regra contida no art. 157, I e II da CLT) e a responsabilidade do autor, porque foi imprudente ao dar início à malfadada brincadeira, é de se concluir que para o infortúnio que vitimou o autor, concorreram ambos: empresa e empregado. Enquadra-se, portanto, a situação, no conceito de culpa concorrente, construção jurisprudencial que acaba por repartir o ônus e reduzir o valor da indenização pleiteada. Recurso ordinário do reclamante a que se parcial provimento. RECURSO ORDINÁRIO. EMBARGOS DECLARATORIOS OPOSTOS PELO RECLAMANTE. INTUITO PROTELATÓRIO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não é razoável supor que o trabalhador tenha interesse em protelar a solução da lide, mormente considerando que a ação, na origem, foi julgada improcedente e

os embargos declaratórios, opostos pelo reclamante, único prejudicado pela decisão embargada. Recurso provido para afastar a multa aplicada na origem. TRT/SP 15ª Região 265300-43.2006.5.15.0010 RO - Ac. 5ª Câmara 52.464/11-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 18 ago. 2011, p. 216.

23 - ACIDENTE DE TRABALHO. REPARAÇÃO INDENIZATÓRIA. RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS. POSSIBILIDADE

O tomador de serviços é responsável pela reparação dos danos decorrentes de acidente de trabalho ocorrido dentro de suas instalações, quando a vítima trabalhava em seu benefício e comprovada a existência do nexo causal entre as condições inseguras de trabalho e o acidente, pois a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho não se restringe apenas ao empregador. Inteligência do art. 157 da CLT c/c os arts. 186, 927 e 942 do Código Civil. TRT/SP 15ª Região 088800-29.2007.5.15.0062 RO - Ac. 1ª Câmara 48.774/11-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 4 ago. 2011, p. 186.

24 - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. DEVER INDENIZATÓRIO. REQUISITOS

A questão merece ser analisada sob a ótica da responsabilidade civil subjetiva, por aplicação da regra geral prevista nos artigos 927 e 186

do CC, vez que a atividade exercida pelo Reclamante não lhe oferecia maior risco, do que aqueles que estão sujeitos ordinariamente outros empregados. Neste contexto, a obrigação de reparar o dano causado em razão de acidente de trabalho nasce quando presentes os requisitos objetivos essenciais da responsabilidade civil: o dano, o nexo de causalidade e a culpa. Não verificada, no caso em apreço, a ocorrência de culpa por parte da empresa, não há que se falar em dever indenizatório. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 001209-04.2010.5.15.0101 RO - Ac. 3ª Câmara 79.203/11-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 24 nov. 2011, p. 390.

25 - ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. RISCO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. PERTINÊNCIA (§ 1º DO ART. 927 DO NCC)

Em caso de acidente de trabalho típico ou moléstia que se lhe equipare, a CF/1988 no art. 7º, inciso XXVIII, assegura ao trabalhador o amparo da seguridade social, sem prejuízo do direito à reparação por danos materiais e morais, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa. Não há dúvida que a CF cogita de responsabilidade civil subjetiva patronal, em caso de infortúnio. Não se descarta, porém, a responsabilidade civil objetiva do empresário que, no exercício normal de atividade que, por sua natureza, coloca em risco a integridade física, a saúde, ou, ainda, ofen-

der a intimidade, a privacidade, a honra, a imagem ou outros valores inerentes aos direitos da sua personalidade do seu empregado (CF/1988, art. 5, X e CC, art. 927 e seu parágrafo único). Na hipótese, descurou a ré das normas mínimas segurança e saúde do trabalhador e, assim, velar pelas suas condições físicas, concorrendo para o resultado lesivo, o que configura o ato ilícito capaz de gerar a reparação correspondente. Neste contexto, verifica-se que a reclamada não tomou as cautelas e medidas preventivas que evitasse o infortúnio. Assim, como a reclamada não tomou as cautelas devidas e como deixou de adotar medidas preventivas que evitassem a lesão, deve arcar com as conseqüências daí advindas, nos termos do art. 927 do CC. Recurso Ordinário da reclamada a que se nega provimento. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. PROVA CONVICTENTE DE LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. VIABILIDADE. Nas relações de trabalho, a lesão aos direitos da personalidade, para ensejar reparação de danos morais, depende da conduta patronal que coloque o empregado em situação vexatória, indigna e com potencial ofensa à honra, a imagem, a dignidade, a privacidade etc. A tutela jurídica destes bens, não suscetíveis de valoração econômica, está expressa em nosso ordenamento jurídico, na própria CF, que não só proclama a “dignidade da pessoa humana” como fundamento do Estado Democrático de Direito

(art. 1.º, III), como preceitua serem invioláveis “a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X). Na dinâmica da atividade econômica soe acontecer que o empregador, ainda que de boa-fé, acabe tendo conduta que fere direitos fundamentais do cidadão. *In casu*, pelo contexto fático restou plenamente comprovado que a reclamante, sofreu lesão grave na esfera de valores que são próprios da sua personalidade, na convivência com os seus semelhantes, a ponto de ensejar reparação. Recurso Ordinário da reclamada a que se dá parcial provimento, mas apenas para reduzir o valor da indenização por danos morais. TRT/SP 15ª Região 191400-10.2006.5.15.0145 RO - Ac. 10ª Câmara 43.568/11-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 14 jul. 2011, p. 668.

26 - ACIDENTE DE TRAJETO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NÃO CARACTERIZADA. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE

O requisito primordial capaz de configurar a responsabilidade da empresa-recorrida é o estabelecimento do nexo de causalidade do acidente relatado com o trabalho exercido pelo recorrente, tendo em vista que o art. 186 do Código Civil de 2002 estabeleceu a necessária relação entre a violação do direito e o dano suportado pela ví-

tima. No caso concreto, ainda que se tenha configurado o acidente ocorrido como acidente de trajeto, não se pode falar em responsabilidade trabalhista da empregadora, vez que o infortúnio não ocorreu em suas dependências e tampouco em decorrência da prestação de serviços, fatos que afastam a existência do nexo de causalidade entre o evento danoso e o trabalho prestado pela vítima do acidente à empresa-recorrida. TRT/SP 15ª Região 000290-06.2011.5.15.0028 - Ac. 4ª Câmara 82.685/11-PATR. Rel. José Antonio Ribeiro de Oliveira Silva. DEJT 1º dez. 2011, p. 866.

27 - ACIDENTE DO TRABALHO. PRESCRIÇÃO. DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA REGRA DE TRANSIÇÃO DO ART. 2.028 DO CC. RECURSO ORDINÁRIO

Em se tratando de acidente do trabalho, o prazo prescricional é deflagrado pelo conhecimento inequívoco da vítima acerca da sua incapacidade laboral, nos termos da Súmula n. 278 do C. STJ, adotando-se, por regra, o prazo estabelecido no aparato legal então vigente. Se, no entanto, sobredito prazo prescricional vem a ser reduzido por alteração legal posterior, há de se aplicar a regra de transição proposta pelo art. 2.028 do CC. Constatado que o prazo antigo não transcorrerá por metade quando do advento da nova norma prescricional - hipótese esta a dos autos - merece ser aplicado o novel prazo estabelecido. Recurso obreiro a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região

000038-98.2010.5.15.0040 RO - Ac. 4ª Câmara 47.078/11-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 28 jul. 2011, p.149.

28 - ACIDENTE DO TRABALHO. QUEDA DE RAIOS. MORTE. TRABALHADOR RURAL. CASO FORTUITO

Inexiste culpa do empregador pela morte de trabalhador rural laborando a céu aberto, que em virtude da queda de raio, vem a falecer, pois trata-se de caso fortuito. Não detém o empregador meios de estabelecer área de segurança, ou ainda prever o momento em que pode haver a queda de raio ou determinar a área de sua ocorrência. TRT/SP 15ª Região 000824-88.2010.5.15.0058 RO - Ac. 7ª Câmara 68.372/11-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 13 out. 2011, p. 348.

29 - ACORDO ENTABULADO. INDÍCIOS DE FRAUDE. NEGATIVA DE HOMOLOGAÇÃO

É certo que a conciliação é o objetivo primeiro da resolução das lides, mormente quando se trate de demanda submetida ao crivo da Justiça do Trabalho, da qual a lei exige, preponderantemente, a opção conciliatória (destaque-se que o art. 764 da CLT autoriza as partes a transigirem em qualquer fase do litígio). Em razão disso, cabe ao julgador prestigiar a composição entre as partes, contudo não se pode olvidar que o julgador tem o dever de, diante das circunstâncias da causa, impedir que a ordem jurídica seja vulnerada, obs-

tando que os litigantes usem do processo para prática de ato fraudulento, à luz do estatuído no art. 129 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. Deste modo, considerando-se que, dos elementos probatórios dos autos, extrai-se que o valor ajustado no acordo firmado entre as partes estaria muito aquém daquele que o obreiro estaria disposto a aceitar para dar quitação ao seu crédito (o obreiro recusou proposta anterior em valor bem superior), e que, além disso, o trabalhador, na celebração do acordo, não se valeu da assistência das patronas que o acompanhavam desde a vestibular, nomeando novo procurador, há de se reconhecer que existem fortes indícios de que os termos da transação entabulados são fraudulentos, não passando de ato simulado perpetrado pelas partes acordantes, com o intuito de burlar encargos sociais e furta-se da obrigação de honrar os honorários advocatícios das ex-patronas. Desse modo, o acordo entabulado não merece a chancela judicial, motivo pelo qual impõe-se a manutenção da decisão não-homologatória do acordo. TRT/SP 15ª Região 118800-46.2009.5.15.0028 RO - Ac. 5ª Câmara 76.591/11-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 17 nov . 2011, p. 471.

30 - ACORDO. HOMOLOGAÇÃO. RESPONSABILIZAÇÃO DO CO-DEVEDOR QUE NÃO PARTICIPOU DA AVENÇA. EXPRESSA VEDAÇÃO LEGAL

No termos do art. 844 do CC, a transação não aproveita, nem prejudica, senão aos que nela intervierem. Assim, havendo transação exclusivamente entre o autor e sua empregadora, sem contar com a concordância do tomador dos serviços, na hipótese de eventual descumprimento da avença, responde apenas a parte que dela participou. Importante destacar que não se está aqui negando a possibilidade de o tomador dos serviços ser responsabilizado solidária ou subsidiariamente pelos direitos do trabalhador. Todavia, para que isso ocorra, o título executivo deve resultar, necessariamente, de acordo judicial devidamente homologado, envolvendo todas as partes que integram a lide, ou de decisão judicial que reconheça o direito do empregado, com a responsabilização solidária ou subsidiária do tomador. Recurso ordinário a que se dá provimento, para afastar a responsabilidade subsidiária do recorrente pelo pagamento de importância constante de acordo firmado e inadimplido pela empregadora, do qual o tomador não participou. TRT/SP 15ª Região 000714-10.2010.5.15.0052 RO - Ac. 10ª Câmara 43.514/11-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 14 jul. 2011, p. 657 .

31 - ACORDO. MULTA POR INADIMPLÊNCIA. PAGAMENTO ATRASADO DE PARTE DE UMA PARCELA. AFASTAMENTO DA MULTA PARA AS DEMAIS PARCE-

LAS VINCENDAS. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. ART. 413 DO CÓDIGO CIVIL

Cabe ao juiz reduzir a aplicação de multa pela mora no cumprimento de acordo quando verificada a boa-fé do devedor. TRT/SP 15ª Região 000612-88.2010.5.15.0051 AP - Ac. 3ª Câmara 65.534/11-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 29 set. 2011, p. 307.

32 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO AO SOL. PROCEDÊNCIA

Embora não haja norma regulamentadora sobre a concessão do adicional de insalubridade por exposição ao sol, o labor nessa condição confere ao trabalhador o direito ao adicional de insalubridade, tanto que o sol causa câncer de pele e catarata. É direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de esta Nação constituir-se em Estado Democrático de Direito que tem como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana (CF, arts. 7º, XXII e 1º, III). TRT/SP 15ª Região 052000-93.2005.5.15.0022 RO - Ac. 3ª Câmara 42.669/11-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 7 jul. 2011, p. 1373.

33 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. AGENTE PERIGOSO DIVERSO DO INDICADO NA INICIAL. ADICIONAL DEVIDO

A causa de pedir do adicional de periculosidade é a prestação do

serviço em área de risco e não a especificação do agente perigoso. Ademais, a caracterização e a classificação da periculosidade dependem de conhecimento técnico, que a teor do disposto no § 2º, do art. 195 do Texto Consolidado, é atribuição do perito. TRT/SP 15ª Região 055200-94.2005.5.15.0059 RO - Ac. 6ª Câmara 47.291/11-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 28 jul. 2011, p.200 .

34 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. HORISTA. DSRs

Sendo o Reclamante horista, o seu salário é composto pelo valor das horas trabalhadas, além do DSRs. Sendo assim, os DSRs integram a base de cálculo do adicional de periculosidade. TRT/SP 15ª Região 001490-36.2010.5.15.0108 RO - Ac. 3ª Câmara 69.322/11-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 13 out. 2011, p. 202.

35 - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES. VIGILANTE E BALANCEIRO. ACRÉSCIMO SALARIAL DEVIDO. VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO ILÍCITO DA RECLAMADA

O adicional por acúmulo de funções traduz-se em figura atípica em nossa legislação trabalhista, uma vez que a aludida verba, corresponde a uma indenização pela quebra do sinalagma que reveste o contrato de trabalho, ou seja, refere-se a uma reparação

que objetiva compensar eventual desequilíbrio que possa nascer na reciprocidade das obrigações contratuais. O fundamento jurídico para o deferimento do adicional em comento, encontra-se previsto no art. 884 do CC Brasileiro de 2002, o qual trata da vedação do enriquecimento ilícito por quaisquer das partes contratantes. Logo, a alegação de acúmulo de funções de vigilante com as funções de balanceiro, deve ser aferida interpretando-se os arts. 444 e 456, § único da CLT. Comprovado nos autos, que o reclamante foi contratado para exercer a função de vigilante e que o mesmo, ativava-se, também na função de balanceiro, estranha à função para o qual foi contratado, o dever de reparação é medida que se impõe, através de acréscimo salarial correspondente à função cumulada. Recurso Ordinário parcialmente provido, no particular. TRT/SP 15ª Região 000110-41.2010.5.15.0087 RO - Ac. 10ª Câmara 69.797/11-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 13 out. 2011, p. 445.

36 - AERONAUTA. JORNADA A PARTIR DA APRESENTAÇÃO E NÃO O DA PARTIDA DO VOO. PERMANÊNCIA APÓS O CORTE DOS MOTORES. HORAS EXTRAS. ART. 20 E §§, DA LEI N. 7.183/1984

Aeronauta que tem o início da jornada considerado a partir da decolagem do vôo, mas se apresenta antes por determinação do empregador, permanecendo ainda meia

hora após o corte dos motores, deverá receber as horas que excedam a 44ª semanal. TRT/SP 15ª Região 078800-95.2005.5.15.0043 RO - Ac. 8ª Câmara 62.209/11-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 22 set.2011, p. 1035.

37 - ALTERAÇÃO ILÍCITA DO CONTRATO DE TRABALHO

O art. 468 da CLT enuncia o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, segundo o qual só é lícita a alteração das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento das partes e desde que dela não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos para o empregado. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 000678-69.2010.5.15.0083 - Ac. 7ª Câmara 79.292/11-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 1º dez. 2011, p. 1020.

38 - APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PLANO DE SAÚDE MANTIDO. INTELIGÊNCIA DO ART. 475 DA CLT.

Não sendo a aposentadoria por invalidez causa de extinção do contrato de trabalho, o direito do empregado ao benefício do plano de saúde oferecido pela empresa subsiste durante a aposentação, posto que na suspensão do contrato, permanecem aquelas obrigações acessórias que não decorram diretamente da prestação de serviços. Recurso a que se dá

provimento. TRT/SP 15ª Região 001427-73.2010.5.15.0055 RO - Ac. 4ª Câmara 59.564/11-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 8 set. 2011, p.652.

39 - ARTIGO 475-J, DO CPC. APLICABILIDADE

Aplicabilidade ao processo do trabalho. Compatibilidade com as normas do processo do trabalho e o princípio de proteção sem afrontar disposição celetista. A norma processual civil coaduna-se com o princípio da celeridade, dando maior efetividade à execução trabalhista. Agravo de petição a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 047600-42.2004.5.15.0096 - Ac. 10ª Câmara 52.054/11-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 18 ago. 2011, p. 379.

40 - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. INSTITUIÇÃO E COBRANÇAS DE METAS DE CUMPRIMENTO IMPOSSÍVEL. DANO MORAL CARACTERIZADO

A fixação de metas insere-se no poder diretivo do empregador. Entretanto, fixadas metas de cumprimento impossível, diariamente cobradas, e acarretando esses fatos aos empregados a obrigação de trabalhar além de suas forças, em vasta jornada e submetidos a condição de estresse crônico gerador de vários afastamentos decorrentes das nefastas condições psicológicas às quais foram submetidos, caracteriza-se o assédio moral no trabalho, que acarreta ofensa à dignidade do tra-

balhador e determina o deferimento da reparação ao patente dano moral. TRT/SP 15ª Região 116800-18.2008.5.15.0090 RO - Ac. 8ª Câmara 62.143/11-PATR. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 22 set. 2011, p. 1022..

41 - ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. CUMPRIMENTO DE METAS

O estabelecimento de metas está inserido no poder de direção atribuído ao empregador (art. 2º, da CLT), vem se acentuando com a concorrência no setor privado e exigência da sociedade no serviço público. A produtividade é um fator preponderante desde Taylor/Fayol/Ford, os quais desenvolveram teorias de modernização da organização administrativa com base nos cinco elementos essenciais: planejamento, organização, direção, coordenação e controle. Henri Fayol, no início do Século XX, já estabelecera os princípios básicos de gerenciamento de um empreendimento: a divisão do trabalho, a autoridade, a disciplina, a unidade de comando e direção, a subordinação do interesse individual ao interesse comum, a remuneração, a centralização, a cadeia de autoridade, a ordem, a equidade, a estabilidade no emprego, a iniciativa e a moral. A equação homem/hora de trabalho na organização das linhas de produção, com objetivo de alcançar a maior eficiência e racionalidade da produção, é inerente a qualquer atividade e seus pilares são aplicados até hoje, principalmente devi-

do à globalização da economia, a partir de 1970, com a concorrência seletiva das empresas. Portanto, controlar, estabelecer parâmetros de trabalho e metas a serem cumpridas, por si só, não induz assédio moral, desde que esteja dentro dos limites do razoável, possível e com respeito à dignidade do trabalhador. TRT/SP 15ª Região 119500-46.2009.5.15.0117 - Ac. 4ª Câmara 82.553/11-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 1º dez. 2011, p. 838.

42 - CANCELAMENTO DE VENDA POR RECUSA DO COMPRADOR EM RECEBER A MERCADORIA. DIREITO DO VENDEDOR À COMISSÃO

O art. 2º. da Lei n. 3.207/1957 estabelece que o vendedor terá assegurada a comissão sobre as vendas que realizar. Já o art. 3º prevê que a transação será considerada aceita se o empregador não a recusar por escrito, dentro de dez dias contados da proposta. O art. 7º exclui o direito à comissão em caso de não concretização da venda em decorrência de insolvência do comprador. Assim, não havendo recusa por escrito no prazo legal, e excluída a hipótese de insolvência do comprador, o vendedor terá assegurado o direito às comissões sobre as vendas que efetuar, ainda que estas não se concretizem por motivos alheios à vontade do empregador, mesmo porque não pode o empregado assumir os riscos da atividade empresarial. TRT/SP 15ª Região 150900-39.2009.5.15.0130 RO - Ac. 7ª Câmara 41.798/11-

PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 7 jul. 2011, p. 1464.

43 - CARTÕES DE PONTO. AUSÊNCIA DE ASSINATURA DO TRABALHADOR. SIMPLES IRREGULARIDADE ADMINISTRATIVA. HORAS EXTRAS INDEVIDAS

Como tem assentado a jurisprudência de modo pacífico, é mesmo indiferente - para efeito de prova judicial - a ausência de assinatura do reclamante nos cartões de ponto: eventuais controles apócrifos configuram irregularidade administrativa, que não se projeta no campo judicial. Colaciona-se, a propósito do tema, a seguinte Ementa: "A ausência de assinatura nos cartões de ponto gera apenas irregularidade administrativa, que não se projeta no campo judicial. Se o empregador anexa, espontaneamente, os cartões de ponto e o TRT entende que a ausência de assinatura do empregado os torna ineficazes, subsiste o ônus do empregado de comprovar o trabalho extraordinário. Precedente: E RR 77657/93, Min. J.L. Vasconcellos, DJ 8.5.1998. Embargos conhecidos por divergência, no particular e, no mérito provido para excluir da condenação as horas extras e seus consectários." (E RR 570418/99, Carlos Alberto Reis de Paula, TST, DJU, p. 592, 1º dez. 2000). Assim, os controles não são inválidos pela simples ausência de assinatura, como, data maxima venia, equivocadamente decidido pelo MM. Juízo primevo. O que os invalida, de fato, é se eles deixarem de retratar a realidade. Destarte, impende a análise das

provas colhidas nos autos para a aferição do pedido concernente ao labor extraordinário. Recurso ordinário patronal provido, para excluir da condenação o pagamento de adicional de horas extras e reflexos. TRT/SP 15ª Região 140600-03.2009.5.15.0135 RO - Ac. 11ª Câmara 48.902/11-PATR. Rel. Desig. Olga Aida Joaquim Gomieri, 11ª Câmara. DEJT 4 ago. 2011, p. 487.

44 - CHÁCARA COM EXERCÍCIO PARCIAL DE ATIVIDADE LUCRATIVA

Desempenho laboral realizado exclusivamente na área de lazer, separada fisicamente da área com exploração econômica. Trabalho doméstico. Se o reclamante restringia sua labuta à dimensão não explorada economicamente na chácara do reclamado, a qual estava materialmente apartada do pomar ali arrendado, sua relação era de índole doméstica e não rural. TRT/SP 15ª Região 000013-37.2010.5.15.0153 RO - Ac. 4ª Câmara 68.652/11-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 13 out. 2011, p. 254.

45 - CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA. NATUREZA JURÍDICA. VALIDADE

É lícita a inserção de cláusula de não concorrência em contrato de trabalho, como condição genérica, nos termos dos arts. 121 e seguintes do Código Civil. Sua natureza jurídica, nas palavras de Nelson Nery Jr. é de elemento accidental do negócio jurídico e subordina a eficácia

do mesmo negócio à ocorrência de evento futuro e incerto. (*In* Código Civil Comentado, 7. ed. São Paulo: RT. p. 345). Sua implementação, contudo, depende do atendimento dos requisitos previstos no contrato, sem os quais a cláusula se torna ineficaz. TRT/SP 15ª Região 000879-84.2010.5.15.0043 RO - Ac. 4ª Câmara 52.325/11-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 18 ago. 2011, p. 156.

46 - COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FUNCIONÁRIO DO BANESPA. BANCO SANTANDER. PLANO PRÉ-75. NÃO ADESÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. VIOLAÇÃO

Viola o princípio constitucional da isonomia a atitude dos reclamados que, sem justo motivo, asseguram aos trabalhadores que aderiram ao Plano Pré-75 a preservação do valor da complementação de aposentadoria pelo índice INPC, enquanto que aos não optantes, que seguem acompanhando os reajustes do pessoal da ativa, nada lhes concede, sob o argumento de que os Acordos Coletivos de Trabalho, firmados desde 2001, mantiveram o valor dos salários sem correção, concedendo apenas benefícios que açambarcavam os funcionários ativos. A falta de opção do empregado, por sua vez, não é motivo justificador para respaldar tamanha disparidade, pois não se pode conceber que este, após tempo considerável de trabalho, com consequente aquisição de direitos, prevista em regime assecuratório,

tenha que escolher entre dois planos que se referem a vantagens posteriores, desconhecidas, e que poderiam suprimir, em quaisquer deles, garantias tão arduamente conquistadas e que se tornaram direito adquirido do trabalhador. Equivale a hipótese a uma autêntica “escolha de Sofia”, lançando o trabalhador aos desígnios da sorte, a ser delineada em momento futuro e incerto. TRT/SP 15ª Região 235100-35.2008.5.15.0058 RO - Ac. 8ª Câmara 58.757/11-PATR. Rel. Desig. Thomas Malm. DEJT 8 set. 2011, p. 813.

47 - CONTRATO A TERMO. MENOR APRENDIZ. RESCISÃO ANTECIPADA. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ART. 433. APLICABILIDADE DA MULTA DO ART. 479 DA CLT

Não tendo o menor aprendiz dado causa a rescisão antecipada, faz jus à título de indenização, e por metade, da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Inteligência do art. 433 § 2º da CLT. TRT/SP 15ª Região 274200-69.2009.5.15.0055 RO - Ac. 9ª Câmara 50.320/11-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 10 ago. 2011, p.770 .

48 - CONTRATO DE CONCESSÃO DE TRANSPORTE PÚBLICO. URBES. INTERVENÇÃO. DESVIRTUAMENTO. SUCESSÃO TRABALHISTA

Havendo extrapolação do prazo legal máximo previsto, a intervenção torna-se inválida, nos termos do art.

33, §2º da Lei n. 8.987/1995 não havendo que se falar em exclusão da responsabilidade do poder concedente quando da caducidade da concessão. Além disso a prestação do serviço público de transporte pela suposta interventora com subordinação dos empregados e auferimento de lucros, acarreta a aplicação do instituto da sucessão trabalhista com vista à proteção dos direitos do trabalhador. Assim sendo, a nova responsável, como sucessora, deve responder por todos os haveres trabalhistas. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 220700-11.2009.5.15.0016 RO - Ac. 9ª Câmara 75.636/11-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 10 nov. 2011, p. 461 .

49 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE O TERÇO DAS FÉRIAS GOZADAS. NÃO INCIDÊNCIA

O terço das férias não se incorpora ao salário para efeito de benefícios previdenciários, na forma do art. 201, § 11, da CF, razão porque não sofre incidência contributiva ao INSS. Precedentes do STF e do STJ. TRT/SP 15ª Região 000673-57.2010.5.15.0112 RO - Ac. 8ª Câmara 62.205/11-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 22 set.2011, p. 1034.

50 - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. FATO GERADOR

A Lei n. 11.941/2009 considera ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço. Todavia, não se

deve confundir o fato gerador de uma obrigação com o momento em que se constitui em mora o devedor. Embora o fato gerador das contribuições previdenciárias ocorra efetivamente com a prestação do serviço, na medida em que esta é que gera o direito do empregado à percepção do salário que, por sua vez, gera a obrigação do empregador de efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias, quando se trata de condenação judicial ao pagamento de títulos que possuem natureza jurídica salarial, decorrentes de direitos que não foram quitados nas épocas oportunas, a incidência dos acréscimos relativos aos juros moratórios e às multas depende da certeza e da liquidez dos créditos, que somente se alcança após o reconhecimento do direito pela decisão judicial transitada em julgado e posterior sentença de liquidação. Isso porque, nesse caso não ocorre o lançamento do crédito tributário em sede administrativa, nem mesmo sua inscrição na dívida ativa, sendo o crédito previdenciário constituído pela própria decisão judicial. Já sua liquidez decorre da sentença de liquidação. Dessa forma, com o trânsito em julgado da sentença e posterior liquidação, a parte é intimada para o pagamento das contribuições sociais devidas. Assim, apenas na hipótese de não recolhimento no prazo e forma disciplinados no art. 880 da CLT, é que ocorre a constituição em mora do devedor previdenciário e, a partir daí, a incidência de juros e demais encargos. TRT/SP 15ª Região

001804-53.2010.5.15.0052 RO - Ac. 10ª Câmara 69.086/11-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 13 out. 2011, p. 436 .

51 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CONDICIONA IMPOSIÇÃO DE SANÇÕES AO PATROCÍNIO DA CAUSA PELO SINDICATO. ILEGALIDADE. INSUBSISTÊNCIA DA CONDIÇÃO

As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho devem, obrigatoriamente, fixar penalidades para o caso de violação de suas cláusulas (art. 613, VIII, da CLT). Entretanto, as condições ajustadas em Convenção Coletiva de Trabalho produzem efeito *erga omnes* no âmbito das categorias profissional e econômica representadas. Assim, não pode subsistir condição prevista em cláusula que, criando autêntica reserva de mercado, restringe a aplicação de sanções por descumprimento de normas coletivas ao patrocínio da causa por advogado do sindicato, em afronta à liberdade de contratação, ao EOAB e a outros dispositivos legais. Subsiste a sanção, mas não a restrição, que deve ser afastada. TRT/SP 15ª Região 104400-57.2008.5.15.0094 RO - Ac. 10ª Câmara 60.939/11-PATR. Rel. José Roberto Dantas Oliva. DEJT 15 set. 2011, p. 484.

52 - COOPERATIVA DE ENTREGADORES/MOTOBOYS. FRAUDE. INEXISTÊNCIA

Os conhecidos *motoboys* viviam numa espécie de limbo jurídico,

já que não lhes era reconhecido o vínculo de emprego com as empresas para as quais prestavam serviços, ficando à margem do sistema legal protetivo. A ideia de criar uma cooperativa para reunir essa categoria atende às necessidades desse grupo de trabalhadores, podendo trazer-lhes benefícios que não teriam caso atuassem isoladamente. Tais benefícios vão desde a assistência contra acidentes de toda ordem, sobretudo nos de trânsito, cujo número crescente tem sido alarmante, como se lê diariamente nos jornais, até a cobertura previdenciária e captação de clientes com maior facilidade. Esse é, afinal, o espírito cooperativista. Assim, uma vez que a dinâmica da prestação de serviços atende à finalidade da Cooperativa não há falar em fraude a ser pronunciada. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 145600-53.2008.5.15.0091 - Ac. 2ª Câmara 61.839/11-PATR. Rel. Mariane Khayat. DEJT 22 set. 2011, p. 796.

53 - COOPERATIVA. CONSTATAÇÃO DE FRAUDE NA CONTRATAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Para caracterização do trabalho em cooperativa, previsto no parágrafo único do art. 442 da CLT, não basta que se tenha atribuído tal nomenclatura à relação jurídica, pois o Direito do Trabalho é regido pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma. A falta de participação dos trabalhadores em assembléias, o cumprimento de horário de

trabalho pré-determinado, o pagamento de salário fixo, a inexistência de “sobras líquidas”, como previsto no art. 4º, VII da Lei n. 5.764/1971, a ausência de *affectio societatis* entre os cooperados, a atuação da “cooperativa” como arrematadora e administradora de mão de obra são elementos que configuram um desvirtuamento do regime de cooperativa, cuja finalidade é a melhoria das condições de vida dos trabalhadores ao invés da sua precarização. Nos termos do art. 9º da CLT, verificada a mera intermediação de mão de obra, impõe-se a descaracterização do trabalho em cooperativa e consequente reconhecimento da relação de emprego. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 000253-79.2011.5.15.0124 - Ac. 1ª Câmara 67.962/11-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 13 out. 2011, p. 119.

54 - DANO MORAL. ACIDENTE COM DANO À PESSOA DO TRABALHADOR. PRESCRIÇÃO APLICÁVEL. DEZ ANOS. ART. 205 DO CC

No caso de pedidos de indenização civil por dano à pessoa não se aplica a prescrição do art. 7º, XXIX, da CF. Isto porque, a solução da demanda se dá à luz das normas do Direito Civil que regem a matéria, inclusive no tocante à prescrição. Mesmo sendo o ato praticado em decorrência da relação de emprego e sendo a Justiça do Trabalho competente para julgar o pedido, trata-se de uma ação de caráter pessoal e não de crédito trabalhista *strictu*

sensu, pelo que inaplicáveis os prazos previstos no inciso XXIX do art. 7º da CF. Assim, por não se tratar de matéria de natureza trabalhista nem tampouco da reparação civil prevista no art. 206, § 3º, inciso V, do CC e, diante da inexistência de qualquer prazo prescricional relativo ao dano contra à pessoa (quer seja moral, quer seja material, quer seja estético), a prescrição a ser aplicável é a de dez anos, consoante o art. 205 do CC. Adite-se que o prazo de dez anos somente é aplicável às ofensas ocorridas a partir da vigência do CC de 2002, para aqueles ocorridos até 09 de janeiro de 2003, aplicar-se-á a prescrição vintenária prevista no art. 177 do CC de 1916, face ao princípio *tempus regit actum*. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DOS SERVIÇOS. CULPA *IN ELIGENDO* E *IN VIGILANDO*. Havendo contrato de prestação de serviços entre o tomador e o prestador da mão de obra, a responsabilidade subsidiária daquele subsiste, eis que beneficiário da mão de obra por este fornecida, sendo inconcebível, ao menos do ponto de vista moral, que o risco de eventual inadimplemento da parte do prestador deva ser suportado pelo obreiro. Mas, também, o dever do tomador em solver as obrigações trabalhistas que tem o prestador, inspira-se nos princípios da culpa *in eligendo* e *in vigilando* e encontra fundamento no art. 186 do CC. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO TERCEIRIZADO. LAUDO PERICIAL ABSOLUTÓRIO DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.

RESPONSABILIDADE OBJETIVA PELA INSTALAÇÃO E BOM FUNCIONAMENTO DO MAQUINÁRIO. Ainda se não adstrito ao laudo pericial, cabe ao julgador perquirir as condições do meio ambiente de trabalho e o funcionamento do maquinário, onde se ativava o trabalhador. A empresa tomadora de serviços é responsável pela lesão sofrida por exercente de trabalho temporário em trabalho perigoso, determinado em suas instalações. TRT/SP 15ª Região 132700-80.2005.5.15.0014 RO - Ac. 11ª Câmara 42.395/11-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 7 jul. 2011, p. 1537.

55 - DANO MORAL. ACIDENTE TÍPICO DE TRABALHO. SEQUELAS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. PROCEDÊNCIA

Ocorrendo acidente típico de trabalho, decorrente da própria atividade, com sequelas ao trabalhador vitimado, há que se deferir indenização por danos morais, por conta da responsabilidade objetiva do empregador, conforme interpretação dos arts. 7º, XXII, da CF; 927, parágrafo único, do CC c/c 2º, *caput*, da CLT. A responsabilidade objetiva é compatível com os princípios protetores da relação de trabalho, em razão da proteção integral da pessoa do trabalhador, da desigualdade entre as partes que compõem a relação de trabalho, da dignidade da pessoa humana do trabalhador, dos valores sociais do trabalho e da justiça social (arts. 1º, III, IV e 3º, da CF). TRT/SP 15ª Re-

gião 057500-91.2007.5.15.0048 RO - Ac. 3ª Câmara 42.613/11-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 7 jul. 2011, p. 1361.

56 - DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESCISÃO INDIRETA

Não se pode esquecer que a humanidade caminha para frente, para sua libertação, buscando melhores condições de vida e de trabalho e não retrocedendo a um estado comparável à barbárie. O rigor excessivo como prática empresarial para estimular o cumprimento de metas, degradando as condições de trabalho, ignorando o capital humano e as peculiaridades de cada indivíduo, pode configurar o que vem sendo chamado de “assédio moral organizacional”. Esta modalidade de assédio, além de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho é passível de condenação judicial por dano moral. O reconhecimento ou não da existência de causa ensejadora da despedida indireta, passa necessariamente pelo exame do alegado dano moral, exaustivamente demonstrado pela autora através dos argumentos expendidos na exordial e profundamente analisado pelo MM. Juiz de 1ª Instância. Desta forma, fica evidente que a atitude da recorrente feriu de modo frontal o direito da reclamante, e mais evidente ainda, é a obrigação de reparar os danos morais sofridos, além de lhe facultar o exercício do direito de indiretamente rescindir seu contrato de trabalho, pois todos os atos prati-

cados pela reclamada tornam impossível a continuidade da relação de emprego. TRT/SP 15ª Região 118800-98.2008.5.15.0022 RO - Ac. 5ª Câmara 59.523/11-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 8 set. 2011, p.684.

57 - DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Cuida-se de realidade inegável que o não-pagamento dos salários ajustados e/ou o seu pagamento serôdio, magoa o princípio da dignidade da pessoa humana, além de impor severo maltrato, seriamente abalando, o íntimo de um trabalhador, que tem obrigações e compromissos a saldar, em datas certas, com os salários que recebe e já por isso tem que fazer verdadeiro malabarismo, num País como o Brasil, mas que, não os recebendo e/ou recebendo fora do prazo ajustado e/ou legal, vê-se na impossibilidade de satisfazer aludidas obrigações e compromissos, enquanto cidadão, homem e sendo o caso, como pai, o que leva a que o senso de responsabilidade, honradez e de responsável por uma família, que habita os espíritos probos, sinta-se duramente vergastado em tal situação, daí caracterizado o dano moral, a exigir reparação. Multas legais e eventuais multas convencionais que tenham sido estabelecidas, dirigem-se ao descumprimento da obrigação, a tempo e modo, e não ao abalo que esse reprovável proceder provoca no íntimo do trabalhador então atingido. TRT/SP 15ª Região

000106-81.2010.5.15.0126 RO - Ac. 6ª Câmara 55.652/11-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 1º set. 2011, p. 291.

58 - DANO MORAL. FALTA DE ADEQUADAS INSTALAÇÕES SANITÁRIAS NO CAMPO. CONFIGURADO

Considera-se configurado o dano moral quando, ao trabalhador rural, não lhes são dispostas adequadas instalações sanitárias e para refeição. CORTE DE CANA. HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO. DEVIDO O VALOR DA HORA NORMAL MAIS O ADICIONAL RESPECTIVO. Os trabalhadores braçais do setor canavieiro não se encontram em situação equivalente à dos demais, pois são submetidos a trabalho extenuante. Desta forma, a produção do empregado, no período de sobrejornada, tende a ser inferior à normal, além de mais desgastante para o organismo. Ainda que o trabalho seja remunerado por produção, é devido o valor da hora extra mais o respectivo adicional. TRT/SP 15ª Região 003503-58.2010.5.15.0156 - Ac. 9ª Câmara 54.552/11-PATR. Rel. Flávio Landi. DEJT 25 ago. 2011, p. 567.

59 - DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. PREPOSTO. AMEAÇA DE AGRESSÃO FÍSICA

Caracterizam dano moral atos do preposto do empregador que ameacem a integridade física do trabalhador, justificando-se a obrigação de indenizar, mormente quando a

ameaça é praticada com machado de cortar lenha. DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A indenização por dano moral não tem a finalidade de enriquecer ou empobrecer as partes envolvidas, nem de apagar os efeitos da lesão, mas sim de reparar os danos. O *quantum* indenizatório fixado deve observar o princípio da razoabilidade, a extensão do dano, o grau de culpabilidade e a capacidade econômica do empregador, suficientes para atingir o efeito pedagógico da condenação. TRT/SP 15ª Região 000585-29.2010.5.15.0141 RO - Ac. 1ª Câmara 48.782/11-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 4 ago. 2011, p. 189.

60 - DANO MORAL. OFENSA DIRIGIDA AOS FUNCIONÁRIOS EM GERAL. DESNECESSIDADE DE PARTICULARIZAÇÃO PARA O PLEITO DE INDENIZAÇÃO SE INTEGRADO O AUTOR AO GRUPO OFENDIDO

O dano moral não se descaracteriza pelo fato de as ofensas serem dirigidas a um grupo de trabalhadores. Em tal circunstância, o dano atinge os valores da personalidade de cada um deles, considerados em sua individualidade. Não fosse assim, poderia o empregador cometer todo tipo de ofensas a uma coletividade de empregados sem se sujeitar à reparação do dano daí advindo, situação com a qual o ordenamento jurídico pátrio não pode compactuar. TRT/SP 15ª Região 163000-78.2009.5.15.0145 - Ac. 8ª Câmara 42.202/11-PATR. Rel.

Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 7 jul. 2011, p. 1440.

61 - DANO MORAL. RECUSA EM FORNECER TRABALHO AO EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA ADAPTADO

A dificuldade em reaproveitar empregado deficiente físico em função diversa da contratada não pode fazer com que a empresa adote posição simplista de remunerá-lo em casa, mas sem trabalho, por aproximadamente cinco meses, uma vez que a principal obrigação do empregado é prestar trabalho e do empregador é dar o trabalho e possibilitar ao empregado a sua execução. Além de constituir fonte de renda pessoal e familiar para o trabalhador, o que assegura um lastro econômico para inseri-lo na sociedade, o trabalho também representa um instrumento de afirmação do indivíduo na comunidade, razão pela qual constitui afronta ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana a recusa injustificada em fornecê-lo. TRT/SP 15ª Região 001435-22.2010.5.15.0032 RO - Ac. 8ª Câmara 70.397/11-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper. DEJT 20 out. 2011, p.809.

62 - DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. VIOLAÇÃO DO ART. 468 DA CLT. POSSIBILIDADE

A alteração das condições de trabalho de forma abrupta pela empresa, que passou a impor diariamente mudanças de locais de trabalho, bem como suprimir adiantamento salarial habitualmente pago ao empre-

gado, configura dano moral passível de reparação pecuniária. Não pode a reclamada piorar as condições de trabalho do reclamante, a pretexto de uma suposta “reestruturação econômica e operacional”. Portanto, o poder de direção do empregador o autoriza, inclusive, a fixar a jornada e local de trabalho do empregado, bem como a forma de pagamento dos salários, desde que, obviamente, observados os limites legais à luz do disposto no art. 468 da CLT. TRT/SP 15ª Região 059100-32.2009.5.15.0096 RO - Ac. 10ª Câmara 56.473/11-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 1º set. 2011, p. 404.

63 - DÉBITO PREVIDENCIÁRIO. MULTAS E JUROS DE MORA. TERMO INICIAL

Às sentenças homologatórias proferidas na vigência da Lei Federal n. 11.941/2009 passou-se a aplicar às contribuições previdenciárias o prazo previsto no art. 880 da CLT, o qual determina o pagamento dos créditos trabalhistas liquidados em quarenta e oito horas incidindo, portanto, a partir de então, os juros e multas devidos em razão da mora. TRT/SP 15ª Região 006100-31.2002.5.15.0107 AP - Ac. 1ª Câmara 71.648/11-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 27 out. 2011, p. 231.

64 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. GERENTE.

O gerente enquadrado na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, tem direito ao repouso semanal remunerado. Se trabalhar nesse dia, sem folga compensatória, deverá receber

em dobro as horas respectivas, nos termos da Lei n. 605/1949. TRT/SP 15ª Região 000478-28.2010.5.15.0159 RO - Ac. 7ª Câmara 79.426/11-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 1º dez. 2011, p. 1048.

65 - DISCIPLINA LEGISLATIVA

O Estado Democrático de Direito está lastreado num arcabouço de normas hierarquicamente dispostas, encimadas pela Constituição, com objetivo de garantir a normatização harmônica e a manutenção da disciplina republicana. A legislação municipal, base da pretensão do reclamante, que pretende a incidência da sexta-parte sobre a totalidade das verbas que compõem sua remuneração ou proventos é desnecessária, quando redefine e conceitua remuneração, também é inconstitucional, por conflitar com um preceito da Constituição da República: a vedação clara e expressa de acumulação de parcelas remuneratórias do servidor público, estabelecida no art. 37, inciso XIV. Não há argumento plausível que se contraponha aos princípios da legalidade e da moralidade nas administrações públicas em todos os níveis, que são pilares pétreos do Estado Democrático, por isso, inflexíveis. TRT/SP 15ª Região 209400-25.2009.5.15.0025 ReeNec - Ac. 4ª Câmara 52.224/11-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 18 ago. 2011, p. 139.

66 - DOENÇA DEGENERATIVA. CONCAUSA

Em se tratando de doença degenerativa, esta não resulta diretamente do trabalho, enquanto o simples agravamento/manutenção do quadro já existente não pode enquadrar o evento como doença profissional equiparada ao acidente do trabalho. Entendimento contrário levaria a incluir todos os portadores de doenças degenerativas como detentores de moléstias profissionais, pois, com o passar do tempo, rara será a atividade laboral que não colabore para o agravamento de doenças. TRT/SP 15ª Região 039600-96.2008.5.15.0004 RO - Ac. 7ª Câmara 50.929/11-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 18 ago. 2011, p. 264.

67 - DOENÇA OCUPACIONAL RESULTANTE DE AGRESSÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. CASO SHELL-CYANAMID-BASF. CONTAMINAÇÃO AMBIENTAL POR PRODUTOS TÓXICOS E METAIS PESADOS. FATO PÚBLICO E NOTÓRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL

Restou amplamente comprovado nos autos que o reclamante foi acometido de doença ocupacional, em virtude da exposição a inúmeros agentes tóxicos altamente nocivos à saúde, ao longo de 26 anos de trabalho no complexo industrial Shell - Cyanamid - Basf, localizado no Município de Paulínia. É fato público e notório, com maciça divulgação pela imprensa, a contaminação ambiental havida no citado parque fabril (contaminação da água, ar e solo por metais pesados e compostos tóxicos oriundos do

processo de fabricação de pesticidas), tendo, inclusive, ultrapassado as fronteiras do estabelecimento, atingindo as áreas e moradores vizinhos. O reclamante, que laborou longos anos no foco da contaminação, foi uma das vítimas da degradação ambiental, tendo adquirido inúmeros distúrbios de saúde, encontrando-se incapacitado para desempenhar as funções que outrora exercia. Doença ocupacional resultante de degradação ao meio ambiente de trabalho atrai a responsabilidade objetiva das reclamadas, conforme se extrai de interpretação conjunta e sistemática dos arts. 7º, caput e inciso XXVIII, 200, VIII, e 225, § 3º, ambos da Constituição Federal de 1988, e arts. 3º, III, “a”, e 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981. A responsabilidade das rés pela reparação dos danos causados ao obreiro também encontra respaldo na teoria da responsabilidade subjetiva, com fundamento no art. 7º, inciso XXVIII, da CF, e arts. 186 e 927, *caput*, do CC, diante da inequívoca culpa das mesmas, revelada pela negligência e descaso na obrigação de adotar medidas eficazes a evitar as lesões sofridas pelo autor, mormente por mantê-lo exposto aos perigos da contaminação ambiental, mesmo cientes dos riscos decorrentes da exposição. O que se extrai dos autos é que as reclamadas se pautaram na busca selvagem e irresponsável por lucratividade, em detrimento de valores fundamentais. Não significa dizer que é proibido obter lucro. Ao contrário, o Brasil adota o sistema capitalista e a Constituição Federal elege a li-

vre iniciativa como um dos fundamentos da república pátria, além de garantir proteção à propriedade privada, prestigiando o interesse social e o desenvolvimento econômico e tecnológico do país. Por outro lado, não se pode olvidar que a atividade econômica deve ser exercida com responsabilidade social, observando-se preceitos fundamentais, como os valores sociais do trabalho, do respeito ao direito à vida e à saúde, da proteção da higidez e integridade física dos trabalhadores, da proteção ao meio ambiente, tudo a fim de assegurar a todos existência digna, consoante orienta o art. 170 da Carta Magna. Somente com a afirmação destes valores, todos corolários do princípio maior da dignidade da pessoa humana, que será possível concretizar a promessa constitucional de construir uma sociedade livre, justa e solidária. No caso dos autos, o “progresso” custou caro, ante a violação a bens indeclináveis e inestimáveis referentes à saúde humana e ao meio ambiente equilibrado, tudo por conta da incúria das reclamadas, devendo as mesmas responderem pela reparação dos danos causados ao reclamante. DA APLICABILIDADE DO ART. 475-J DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO. É plenamente aplicável a norma insculpida no art. 475-J do CPC ao processo do trabalho, com o permissivo do art. 769 da CLT, posto que, além de ser compatível com o regramento previsto na consolidação das leis trabalhistas, está em total sintonia com os princípios basilares da celeridade, economia e

efetividade processuais, elevadas ao patamar de garantia constitucional, conforme previsto no art. 5º, inciso LXXVIII, da Carta Magna. De certo, a aplicação do mencionado dispositivo tem por finalidade dar maior efetivação ao comando sentencial, fomentando o pagamento voluntário da obrigação, sobretudo por se tratar de crédito de natureza alimentar. Ademais, é patente a lacuna na CLT, na medida em que não prevê a imposição de multa no caso de descumprimento da decisão judicial que ordena o pagamento do crédito exequendo, não havendo qualquer óbice em aplicar a multa de 10% prevista no referido artigo do CPC, quando o devedor não paga voluntariamente a quantia certa fixada em liquidação. TRT/SP 15ª Região 125600-49.2005.5.15.0087 RO - Ac. 6ª Câmara 63.187/11-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 22 set. 2011, p. 992.

68 - DOENÇA OCUPACIONAL. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. DIVERGÊNCIA ENTRE O LAUDO PERICIAL DO JUÍZO E DO ÓRGÃO PREVIDENCIÁRIO

Havendo divergência entre o laudo pericial do juízo e do órgão previdenciário, a perícia médica judicial deve prevalecer sobre aquela realizada pelo INSS quando ausente prova cabal e robusta que possa invalidar o laudo judicial, eis que a conclusão previdenciária somente serve como elemento de prova, bem como em razão da possibilidade de alteração do quadro clínico do empregado e da

observância do contraditório e da ampla defesa. TRT/SP 15ª Região 092700-37.2006.5.15.0003 RO - Ac. 4ª Câmara 62.557/11-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 22 set. 2011, p. 891.

69 - DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CONFIGURADA

Na hipótese em testilha, impõe-se a prevalência do trabalho pericial que ratifica a tese defensiva, elaborado por médico do trabalho, em detrimento daquele que corrobora a argumentação obreira, confeccionado por fisioterapeuta, por conta da maior profundidade, objetividade e clareza do primeiro, como bem colocado pelo N. Julgador Singular. Sentença de improcedência mantida. DOENÇA OCUPACIONAL. NÃO CONFIGURADA. O último laudo pericial, elaborado por médico especialista, possui o diferencial de se fundamentar em fase mais madura da instrução processual, podendo avaliar, inclusive, as conclusões dos dois trabalhos periciais anteriores (inclusive o do IMESC, ainda que inconclusivo), além de realizar exame médico específico. Assim, pôde o Sr. Perito, subscritor do terceiro laudo, afirmar, com maior autoridade, que o reclamante não é portador de doença ocupacional. Sentença de improcedência mantida. TRT/SP 15ª Região 112900-02.2005.5.15.0100 RO - Ac. 11ª Câmara 81.203/11-PATR. Rel. Mônica Aiex. DEJT 1º dez. 2011, p. 1299.

70 - EMPRESA DE DESENVOLVIMENTO URBANO E SOCIAL

DE SOROCABA - URBES. SUCESSÃO DE EMPRESAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO

A intervenção da empresa pública municipal URBES, do Município de Sorocaba, na empresa TCS, por ocasião de sua insolvência, não caracteriza “sucessão de empresas” para os fins trabalhistas. TRT/SP 15ª Região 231800-60.2009.5.15.0016 RO - Ac. 8ª Câmara 67.538/11-PATR. Rel. Desig. Thomas Malm. DEJT 6 out. 2011, p. 943.

71 - ENQUADRAMENTO SINDICAL. ART. 317, DA CLT. INSTRUTOR DO SENAI. TIPIFICAÇÃO AFASTADA

A denominação de “professor”, por si só, não enquadra o instrutor do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI na categoria profissional de magistério, prevista no art. 317, da CLT, sendo necessária formação específica e registro junto ao Ministério da Educação. O empregador não é um estabelecimento particular de ensino em si, tendo como finalidade a formação e capacitação profissional. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. TRT/SP 15ª Região 096400-18.2008.5.15.0143 - Ac. 10ª Câmara 74.742/11-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 3 nov. 2011, p. 715.

72 - ESTABILIDADE GESTANTE. ABORTO INVOLUNTÁRIO. PARCIALMENTE DEVIDA

A ocorrência de interrupção involuntária da gravidez não retira da

gestante o direito à garantia de emprego do período anterior ao aborto espontâneo, obstando-o apenas para o período posterior ao evento interruptivo. TRT/SP 15ª Região 206800-63.2008.5.15.0058 RO - Ac. 8ª Câmara 53.485/11-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 25 ago. 2011, p.502.

73 - FALSA PARCERIA. RELAÇÃO DE EMPREGO. EXTRAÇÃO DE LÁTEX

Da leitura do art. 96 do Estatuto da Terra conclui-se que inexiste no autêntico contrato de parceria agrícola, de natureza civil, o requisito da alteridade, pois o parceiro trabalha para si, assumindo, inclusive, a sua quota de risco da atividade. No caso dos autos, ficou mais do que evidente que o reclamante estava extremamente subordinado ao reclamado, pois estava obrigado, por contrato, a metas para corte mensal e rígidos procedimentos de extração; além disso, havia imposição para cumprimento de horário por intermédio do acionamento de sirene. Relação de emprego reconhecida. TRT/SP 15ª Região 000657-30.2010.5.15.0104 RO - Ac. 5ª Câmara 60.468/11-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 15 set. 2011, p. 361.

74 - FÉRIAS PROPORCIONAIS. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DIREITO RECONHECIDO. APLICAÇÃO DO ART. 4º DA CONVENÇÃO N. 132 DA OIT

Com a integração no ordenamento jurídico brasileiro da Convenção n.

132 da Organização Internacional do Trabalho, o que ocorreu com a publicação do Decreto n. 3.197, de 06 de outubro de 1999, foram derogados alguns dispositivos da CLT relativamente ao capítulo das férias, dentre os quais consta a restrição prevista no parágrafo único do seu art. 146, que exclui o direito às férias proporcionais dos empregados despedidos por justa causa. Isso porque, estabelece o art. 4º da referida Convenção que toda a pessoa terá direito a férias proporcionais, independente do motivo da rescisão contratual, ou seja, o texto convencional não associou o direito à remuneração das férias a qualquer causa de extinção do contrato de trabalho. As Convenções Internacionais regularmente ratificadas passam a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados Membros, que as incorporam ao seu direito interno em nível de igualdade com a legislação ordinária, razão pela qual a norma posterior prevalece sobre a anterior. Portanto, no caso do direito às férias proporcionais, contendo a Convenção n. 132 norma mais benéfica e sendo posterior ao advento da CLT, prevalece sobre esta. Consequentemente, mesmo tendo sido demitido por justa causa, faz jus o reclamante às férias proporcionais. Decisão de primeiro grau que se mantém. TRT/SP 15ª Região 202200-50.2009.5.15.0062 RO - Ac. 10ª Câmara 43.390/11-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 14 jul. 2011, p. 629.

75 - FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA DEVIDA

O gozo das férias encontra-se intimamente relacionado à higidez física e mental do trabalhador, o que, por óbvio, em nossa atual conjuntura sócio-econômica depende de disponibilidade financeira. Logo, a falta da remuneração respectiva macula o verdadeiro escopo do instituto, já que o empregado é privado de usufruir o descanso da forma como melhor lhe convém, justamente pela escassez de meios. Permite-se, pois, a penalização - por analogia -, tal como se não tivesse sido concedido o próprio descanso, entendimento este, cristalizado na Orientação Jurisprudencial n. 386 da SDI - I do C. TST, que dispõe ser devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. TRT/SP 15ª Região 001389-63.2010.5.15.0022 RO - Ac. 1ª Câmara 82.335/11-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 1º dez. 2011, p. 651.

76 - GRUPO ECONÔMICO. DIREITO PREVISTO EM CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO OU INSTRUMENTO COLETIVO. EXTENSÃO A TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DO GRUPO. INVIABILIDADE

Enquanto a solidariedade passiva é garantia processual em defesa dos

direitos trabalhistas, a solidariedade ativa está relacionada ao direito material, não sendo aplicável o mesmo direito a todas as empresas do grupo. A previsão legal trabalhista (art. 2º, §2º) destina a responsabilidade solidária às empresas do grupo econômico para o pagamento dos créditos trabalhistas. Esta responsabilidade solidária é passiva, em benefício dos trabalhadores do grupo econômico. O conceito legal previsto na CLT é vertical e sua finalidade é evitar que a empresa que dirige o grupo ampare apenas seus empregados e deixe ao desabrigo os das demais empresas, visando garantir os créditos trabalhistas. Os benefícios previstos em contrato individual de trabalho e ou nas cláusulas do acordo coletivo de uma das empresas não podem ser estendidos para todos empregados do grupo por decisão judicial. O princípio da isonomia se aplica a situações iguais, evitando-se discriminação, o que não é o caso dos autos. TRT/SP 15ª Região 035500-59.2008.5.15.0114 RO - Ac. 11ª Câmara 42.375/11-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 7 jul. 2011, p. 1531.

77 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Cartões de ponto que registram jornadas uniformes. Invalidez. Sonegação de prova. Seguindo-se a linha da moderna processualística, pelos princípios da aptidão para a prova ou da disponibilidade para a prova, mormente quando o trabalhador é a parte hipossuficiente na relação de emprego, tem-se que o registro de ponto exato constitui

prova pré-constituída obrigatória, na legislação brasileira, para o empregador com mais de 10 empregados (CLT, art. 74, § 2º). Sonega essa prova substancial ao julgamento da lide o empregador que deixa de exhibir em juízo o controle por escrito de horário de trabalho ou o exhibe, mas os documentos não espelham a realidade fática. TRT/SP 15ª Região 082500-43.2008.5.15.0118 RO - Ac. 1ª Câmara 64.115/11-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 29 set. 2011, p.245.

78 - HORAS IN ITINERE. DISPENSA DE SEU PAGAMENTO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. DEVIDAS

A finalidade de uma convenção coletiva é a de melhorar as condições de trabalho então existentes para ou em determinada categoria profissional, de modo que não há aceitar possa piorar a situação dos obreiros atingidos por suas cláusulas. Não se pode relegar ao oblívio, nem deixar de ter na devida conta que, ainda que se possa admitir alguma renúncia de direito dos empregados, por parte do seu sindicato, objetivando até um outro benefício, tido por mais relevante, se isso for reputado lícito, há partir do pressuposto da existência de sindicatos de trabalhadores fortes e atuantes, com alto poder de negociação, o que, no Brasil, embora seja o que se espera, para o mais breve possível, e certa e fatalmente ocorrerá, ainda não reflete a situação atual, salvo exceções, razão pela qual, a mera invocação da teoria do conglobamento, de

modo singelo, não basta para autorizar e/ou justificar que, numa convenção coletiva, se dispense o pagamento do tempo de percurso, e isso fazendo-se abstração da discussão acerca de se essa teoria é a que deve prevalecer, para fins de fixação de qual a norma mais favorável ao empregado. Destarte, quando, ordinariamente o trajeto cumprido torna devidas as horas rodoviárias, aceitar a dispensa do pagamento, absolutamente sem-cerimônia, implica em dispor de direito individual do trabalhador, o que não pode ser validamente feito, mesmo porque, ainda de se observar, no âmbito do direito do trabalho, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o qual, se emprestada validade a cláusula de norma coletiva que simplesmente dispensa o pagamento de horas *in itinere*, restará magoado, em verdade, nocauteado. Não se desconhece o transe por que passam as entidades sindicais representantes dos trabalhadores hodiernamente, quando a realidade econômica não favorece a sua atuação, o receituário da ideologia dominante prevê acentuado enfraquecimento dos sindicatos profissionais, quando se procura afastar a solidariedade que deve existir entre os trabalhadores, levando-os a aceitar, isolada e silenciosamente as adversidades que lhes são impostas, pelo pavor de perder o emprego, no entanto, é precisamente nesse momento, em que tão poderosas circunstâncias prejudicam a atuação sindical, procurando levá-las ao descrédito junto aos trabalhadores, que essas

mesmas entidades hão de procurar e encontrar forças para reagir, não celebrando concertos que se revelem nocivos aos obreiros, para readquirir e/ou aumentar a confiança de que, merecidamente, são depositárias. TRT/SP 15ª Região 000774-79.2010.5.15.0117 RO - Ac. 6ª Câmara 46.885/11-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 28 jul. 2011, p.213.

79 - HORAS *IN ITINERE*. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES

Norma coletiva que limita o pagamento das horas *in itinere* apenas ao adicional é nula já que amplia os limites de jornada previstos pela Carta Política de 1988, negando vigência ao seu art. 7º, inc. XIII e contrariando todos os arts. da CLT que cuidam da jornada de trabalho. A restrição ilegal contraria de forma expressa os termos do art. 58, § 2º, da CLT, que inserindo o tempo de trajeto na jornada de trabalho torna despiciendas outras considerações. TRT/SP 15ª Região 292600-40.2007.5.15.0011 RO - Ac. 10ª Câmara 65.057/11-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 29 set. 2011, p. 529.

80 - HOSPITAL DAS CLÍNICAS. PRÊMIO INCENTIVO. NATUREZA SALARIAL DA PARCELA RECONHECIDA

O prêmio incentivo foi criado pela Lei Estadual n. 8.975/1994 e implementado pelo Hospital das Clínicas em substituição ao auxílio alimentação. O art. 468 da CLT proíbe as

alterações unilaterais praticadas pelo empregador em prejuízo do empregado. Assim, se esse benefício possui natureza salarial, conforme reconhecido pela Justiça do Trabalho em diversos julgados, esse caráter deve ser mantido quando da sua substituição pelo prêmio incentivado, para que não se configure alteração contratual prejudicial ao trabalhador. Ressalte-se que nem a Lei Estadual nem a Portaria do reclamado poderiam ter regulamentado a matéria no sentido de alterar a natureza jurídica de verba trabalhista, uma vez que compete exclusivamente à União legislar sobre a matéria, nos termos do art. 22, I, da Constituição da República. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 129000-92.2009.5.15.0067 RO - Ac. 1ª Câmara 41.573/11-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 7 jul. 2011, p. 1290.

81 - INDENIZAÇÃO DO ART. 940 DO CC. INAPLICABILIDADE AO DIREITO DO TRABALHO

O art. 940 do CC, que prevê a condenação daquele que exige dívida já quitada ao pagamento de indenização em valor correspondente ao dobro da importância exigida, é norma de direito comum, originada na presunção de igualdade dos sujeitos da relação jurídica, cuja aplicação no Direito do Trabalho implicaria impor ao trabalhador ônus excessivo e desarrazoado. Ademais, não se pode esquecer que na Justiça do Trabalho a natureza do crédito é alimentar, sendo certo que o Direito do Trabalho é

orientado pelo princípio da proteção, conferindo tratamento mais benéfico aos empregados, uma vez que é notória a sua hipossuficiência econômica frente aos empregadores. Neste contexto, entendendo ser inaplicável o art. 940 do CC às lides de natureza trabalhista, uma vez que incompatível com os princípios que informam o Direito do Trabalho. Apelo a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 240800-95.2009.5.15.0077 RO - Ac. 5ª Câmara 45.243/11-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 21 jul. 2011, p. 464.

82 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FASE PRÉ-CONTRATUAL. ADMISSÃO FRUSTRADA INJUSTIFICADAMENTE. REPARAÇÃO DEVIDA

A teor do que dispõe o art. 427, do CC, a responsabilidade do empregador não se limita ao período contratual, alcançando também a fase pré-contratual. Na hipótese presente o reclamante, após promessa de contratação pela reclamada, submeteu-se a exames médicos, foi considerado apto para o trabalho, havendo inclusive abertura de conta corrente para recebimento de salário, procedimentos que geraram para ele justa expectativa de contratação. Assim, ao deixar de efetivá-la, sem comprovar a ocorrência de razões concretas para tal procedimento, a reclamada violou o princípio da boa-fé objetiva previsto no art. 422, do CC, cometendo, assim, ato ilícito, o que provocou evidente frustração ao reclamante, que

além de não ser contratado, também deixou de concorrer a outras vagas existentes no mercado de trabalho, restando configurado o dano moral, passível de reparação. Recurso ordinário improvido. TRT/SP 15ª Região 143400-79.2009.5.15.0013 RO - Ac. 10ª Câmara 43.518/11-PATR. Rel. Fernando da Silva Borges. DEJT 14 jul. 2011, p. 658 .

83 - INTERVALO INTRAJORNADA. ANOTAÇÃO OU PRÉ-ASSINALAÇÃO. NORMA COGENTE. AUSÊNCIA. PRESUNÇÃO DE NÃO FRUIÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ART. 74, §2º, 71, §4º DA CLT E SÚMULA N. 338 DO TST

A existência de norma coletiva que dispensa a anotação do intervalo no cartão de ponto não basta para afastar a regra do art. 74, § 2º posto que se trata de norma cogente. A ausência de anotação do período de descanso no controle de jornada acarreta, neste particular, o mesmo efeito da não apresentação do cartão. Assim, uma vez descumprida a regra quanto à anotação ou pré-assinalação, presume-se a falta de fruição. Inteligência do art. 74, § 2º da CLT e da Súmula n. 338 do TST. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 001070-17.2010.5.15.0145 RO - Ac. 9ª Câmara 47.644/11-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 28 jul. 2011, p.263.

84 - MUNICÍPIO DE NUPORANGA. DIFERENÇAS SALARIAIS

A concessão do abono linear, de R\$ 80,00, pela Lei Municipal n.902/2004,

como substitutivo da revisão salarial anual, equivale ao reajustamento de salários de forma diferenciada, achando o salário das categorias com salário mais alto, em ofensa à regra de não distinção de índices, fixada pelo art. 37, X, da CF. Portanto, os servidores do Município de Nuporanga fazem jus a diferenças salariais decorrentes da aplicação do mesmo reajuste concedido às faixas salariais mais baixas. Esse direito, contudo, deixa de existir após a edição da Lei Municipal n. 986/2006, que reestruturou o quadro de carreiras do Município, criando novas faixas salariais. Não há dispositivo legal que obrigue o Município a manter uma relação imutável entre os seus cargos, cabendo à administração, segundo seu critério de conveniência e oportunidade, fixar os padrões de vencimento de seus servidores. Recurso do reclamante parcialmente provido. TRT/SP 15ª Região 135300-27.2009.5.15.0146 RO - Ac. 8ª Câmara 67.539/11-PATR. Rel. Desig. Thomas Malm. DEJT 6 out. 2011, p. 943.

85 - PAGAMENTO DAS FÉRIAS FORA DO PERÍODO CONCESSIVO. PAGAMENTO EM DOBRO

Não somente a concessão das férias fora do período concessivo gera o pagamento em dobro, mas, também, o pagamento, sendo incontroverso o fato que as férias do período aquisitivo, apesar de serem usufruídas dentro do prazo, foram pagas com atraso. TRT/SP 15ª Região 000200-92.2011.5.15.0126 RO - Ac. 7ª Câmara 60.189/11-PATR.

Rel. João Batista da Silva. DEJT 15 set. 2011, p. 425.

86 - PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. REGULAMENTO. ANÁLISE OBJETIVA. DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS. EFICÁCIA HORIZONTAL

O empregador que institui programa de demissão incentivada e estabelece regramento para a adesão dos empregados deve conceder o incentivo a todos que preenchem os requisitos fixados. Não é possível tratar situações idênticas de forma distinta, sob pena de violação ao princípio da igualdade (art. 5º, *caput*, da CF).- A existência de reclamação trabalhista em face do banco reclamado não inviabiliza a adesão da reclamante ao Programa de Desligamento Voluntário. Não é possível interpretar o regulamento no sentido de se obstar o direito constitucionalmente garantido de acesso ao Poder Judiciário (art. 5º, inciso XXXV, da CF). Os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares. Precedentes no STF. TRT/SP 15ª Região 0000751-51.2010.5.15.0112 RO - Ac. 7ª Câmara 73.427/2011-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 27 out. 2011, p. 361.

87 - PRESCRIÇÃO NUCLEAR. DECRETAÇÃO DE OFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE

No Direito do Trabalho há legislação própria, específica, preponderante,

permitindo-se lançar mão de normas alienígenas, subsidiariamente, e não o inverso. É inapropriada a decretação de ofício da prescrição, calcada na previsão do art. 219, § 5º, do CPC, a uma, porque a prescrição não tem índole processual, trata-se de questão de direito material, cuida da extinção de uma pretensão em decorrência da inércia de seu titular; a duas, porque os direitos trabalhistas, em sua maioria, são irrenunciáveis, portanto, impassíveis e imunes à decretação *ex officio* de sua extinção. TRT/SP 15ª Região 116500-57.2007.5.15.0004 RO - Ac. 4ª Câmara 62.747/11-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 22 set. 2011, p. 927.

88 - PRESCRIÇÃO. AÇÃO ACIDENTÁRIA. CONTAGEM DO PRAZO

Até a vigência do novo CC - 12.1.2003, o prazo prescricional a ser aplicado era o de 20 anos, conforme art. 177 do CC de 1916. Após aquela data, o prazo a ser observado deverá ser o de três anos, nos exatos termos do art. 206, § 3º, inciso V, atentando-se, ainda, à regra de transição prevista no art. 2028, do mesmo Diploma legal. *In casu*, o Autor sofreu o acidente em 17.7.2001. Houve, portanto, um interregno de aproximadamente um ano e meio entre o dano e a entrada em vigor da atual Lei Civil, sendo certo que observada a regra de transição, o prazo a ser aplicado é o de três anos, contados da vigência da Lei Civil em vigor - 12.1.2003. Assim, tendo a ação sido ajuizada em junho de 2006, tem-se que

a pretensão autoral foi fulminada pela prescrição extintiva. Recurso a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 083100-23.2006.5.15.0122 - Ac. 6ª Câmara 49.984/11-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 10 ago. 2011, p.735.

89 - PRESCRIÇÃO. INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO. SÚMULA N. 278 DO STJ. DATA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LESÕES

Pacificado pelo TST que a prescrição aplicável às reclamações ajuizadas antes da EC n. 24/2004 é a que vigora no âmbito do CC, resta saber a data inicial da prescrição. A Súmula n. 278 do STJ define que a data deve corresponder àquela da consolidação das lesões. Por consolidação das lesões entenda-se a data segundo a qual passam a inexistir dúvidas quanto ao estado de saúde do trabalhador, o que pode se dar com sua recuperação total, com a fixação definitiva das sequelas e de seu grau ou com o reconhecimento da incapacidade total para o trabalho. Tais fatos só ocorrem com a alta do INSS (com ou sem o deferimento de auxílio acidente), encaminhamento do trabalhador para processo de reabilitação junto à empresa ou a concessão da aposentadoria por invalidez. Até a fixação de tais datas e fatos, o empregado submete-se a tratamentos para cessar a evolução da lesão, estabilizando-a ou, em outra situação, encontrar a plena recuperação. Tal interpretação caminha inclusive a favor do empregador, eis que sua responsa-

bilidade fica limitada à incapacidade decorrente do acidente de trabalho, o que apenas pode ser aferido com segurança com a consolidação das lesões. Nego provimento ao apelo. TRT/SP 15ª Região 184100-70.2008.5.15.0001 RO - Ac. 11ª Câmara 69.523/11-PATR. Rel. Eliana dos Santos Alves Nogueira. DEJT 13 out. 2011, p. 462.

90 - READAPTAÇÃO. CARGO DE NÍVEL SALARIAL SUPERIOR ÀQUELE PARA O QUAL FOI CONTRATADO. DESVIO FUNCIONAL, DIREITO A DIFERENÇAS SALARIAIS. POSSIBILIDADE

O empregado readaptado, se passa a exercer cargo de padrão inferior não perde o direito ao antigo nível salarial do cargo que ocupava, preservando-se as condições contratuais (art. 468 da CLT). Todavia, quando o readaptado passa a ocupar cargo de padrão salarial superior, não existe nenhum óbice em se assegurar ao empregado o salário da nova função exercida, respeitando assim a comutatividade própria do contrato de trabalho. A readaptação confere validade ao desvio funcional, validando, inclusive, o aumento da remuneração, caso a readaptação implique em trabalho superior àquele para o qual foi contratado. Recurso conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 529-16.2010.5.15.0005 RO - Ac. 10ª Câmara 56.784/11-PATR. Rel. João Alberto Alves Machado. DEJT 1º set. 2011, p. 455.

91 - RECURSO ORDINÁRIO. NOTÍCIA DE FECHAMENTO DA EMPRESA. CIÊNCIA DO TRABALHADOR. INICIATIVA DE ROMPIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. AVISO PRÉVIO DEVIDO

Diversamente da conclusão a que chegou o MM. Juízo de origem, demonstrou-se nos autos que a extinção da empresa, em 16.7.2010, foi o motivo real determinante da ruptura do pacto laboral, em 15.7.2010. Houve, até, a inédita situação em que o empregado faz empréstimo para o patrão, notoriamente em dificuldades financeiras. O encerramento das atividades empresariais é decisão resultante do exclusivo poder diretivo da empregadora, que concentra em si a prerrogativa de organizar o negócio, assumindo os riscos do empreendimento (art. 2º da CLT). Portanto, a razão material e genuína do rompimento do pacto laboral derivou, fundamentalmente, de ato patronal e, não, da vontade unilateral ou isolada da trabalhadora, por isso que devidas à trabalhadora as verbas rescisórias e, em especial, o aviso prévio, pois ela, absolutamente, não deu causa à extinção do vínculo. Recurso provido, em parte. TRT/SP 15ª Região 000032-12.2011.5.15.0152 RO - Ac. 4ª Câmara 74.265/11-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 3 nov. 2011, p. 493.

92 - RECURSO ORDINÁRIO. SINDICATO. REPRESENTAÇÃO PATRONAL. NECESSIDADE DE REGISTRO REGULAR NO MINISTÉRIO

DO TRABALHO E DO EMPREGO

Para representar uma categoria de empregadores e celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho, é imprescindível que o sindicato patronal esteja regularmente registrado no Ministério do Trabalho e do Emprego, sem o que não se dota, sequer, de personalidade jurídica, nos termos do art. 1º da Portaria n. 1.277/2003 do MTE. Se, como no caso em tela, o sindicato patronal encontra-se com o registro cancelado à data da negociação coletiva, a CCT resultante é inválida, não podendo ser aplicada, ainda que por requerimento do sindicato de empregados que pactuou com a entidade sindical irregular. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 001216-53.2010.5.15.0082 RO - Ac. 4ª Câmara 74.284/11-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 3 nov. 2011, p. 497.

93 - RECURSO ORDINÁRIO. SALÁRIOS PAGOS COM DEPÓSITO EM CONTA BANCÁRIA. ANUÊNCIA DO EMPREGADO PREVISTA EM LEI

A lei autoriza o empregador a fazer o depósito dos salários em conta bancária, desde que haja concordância do trabalhador, que pode, todavia, optar pelo pagamento direto dos vencimentos, a qualquer tempo. Recurso a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 001440-13.2010.5.15.0010 RO - Ac. 4ª Câmara 82.569/11-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 1º dez. 2011, p. 841.

94 - RELAÇÃO DE TRABALHO LATO SENSU X RELAÇÃO DE CONSUMO. DISTINÇÃO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO

Para a consecução da figura do consumidor é necessário que o tomador dos serviços deles seja seu destinatário final (Lei n. 8.078/1990, art. 2º). Se a reclamada não adquiriu os serviços do reclamante na condição de destinatária final, mas sim como um meio de potencializar a sua lucratividade no mercado, a relação dentre ambos desenvolvida não foi de consumo, mas de prestação de serviços pessoal de índole autônoma, em relação à qual a Justiça do Trabalho detém competência material para análise do conflito, mercê da regra inserida no inciso I do art. 114 da CRFB. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 076700-43.2007.5.15.0094 RO - Ac. 4ª Câmara 62.621/11-PATR. Rel. Manoel Carlos Toledo Filho. DEJT 22 set.2011, p. 903.

95 - RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE DEPÓSITOS FUNDIÁRIOS. PARCELAMENTO JUNTO À CEF. PREJUÍZOS AO TRABALHADOR NÃO CONFIGURADOS

A ausência de recolhimento de FGTS por parte de empresa que celebrou termo de parcelamento do débito junto à Caixa Econômica Federal prevendo antecipação dos recolhimentos na conta vinculada do trabalhador nas hipóteses de liberação de valores durante a vigência do acordo não consti-

tui, por si só, motivo para rescisão indireta, ante a inexistência de prejuízo. Rescisão indireta não configurada. TRT/SP 15ª Região 086400-97.2009.5.15.0118 RO - Ac. 5ª Câmara 60.586/11-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 15 set. 2011, p. 323.

96 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. HIPÓTESE DE EXCLUSÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 331, V, DO C. TST

O procedimento licitatório realizado de acordo com os ditames legais exime a culpa *in eligendo* do tomador de serviços, porém não o desonera da fiscalização da empresa contratada no que tange às obrigações legais com seus empregados. Evidenciada nos autos, contudo, a fiscalização de tais deveres, não há falar em responsabilidade subsidiária, tendo em vista a aplicação do art. 71, § 1º, da Lei de Licitações. Inteligência da novel redação da Súmula 331, V, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 162900-46.2009.5.15.0106 RO - Ac. 8ª Câmara 66.183/11-PATR. Rel. Juliana Benatti. DEJT 6 out. 2011, p. 906.

97 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TOMADORA DE SERVIÇOS. CULPA *IN VIGILANDO*. OBSERVÂNCIA DOS ARTS. 927 E 186 DO CC

A responsabilidade subsidiária decorre do fato de o ente público tomador de serviços não ter fisca-

lizado adequadamente o estreito cumprimento das obrigações legais da empresa terceirizada contratada, como impõem os arts. 58, III e 67 da Lei n. 8.666/1993. Resta, portanto, caracterizada a culpa in vigilando do ente público, como preceitua os arts. 927 e 186 do CC. Cumpre salientar que não há qualquer ofensa ao art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, e nem mesmo se está declarando a inconstitucionalidade ou ignorando o dispositivo, tampouco se está confrontando a recente decisão proferida pelo C. STF nos autos da ADC n. 16. Ocorre que a norma contida no citado artigo não impede a caracterização da culpa *in vigilando* do ente público. Ressalte-se que os tomadores de serviço devem manter relações com prestadores que cumpram os seus deveres, máxime os trabalhistas, de cunho eminentemente alimentar, zelando pela estrita observância dos regramentos próprios da utilização de trabalho subordinado. Tal parâmetro aplica-se, até com maior rigor, aos componentes da Administração Pública, pautada que deve ser pelos princípios da legalidade e da moralidade, a teor do disposto no art. 37, *caput*, da CF. Por tais razões, irrecusável a existência da responsabilidade subsidiária da UNESP, sendo que para sua condenação basta o fato de não ter fiscalizado devidamente o contrato de terceirização e ter sido a beneficiária direta do trabalho do autor, em cuja circunstância não pode eximir-se de responder pela satisfação dos direitos do obreiro, caso a empregadora não cumpra com essa

obrigação. Inteligência da Súmula n. 331, IV e V, do C. TST. Recurso ordinário da 2ª reclamada a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 254900-51.2008.5.15.0025 - Ac. 6ª Câmara 49.982/11-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 10 ago. 2011, p.734

98 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇO. ENTE PÚBLICO. RECONHECIMENTO

Atento a moderna visão dos contratos e do princípio da relatividade, e reconhecendo no contrato uma categoria jurídica, irrecusável a responsabilidade do ente público que contrata com empresa a execução de algum serviço, quando esta não honra suas obrigações para com seus empregados, por inconcebível que, por meio de um contrato, possam os contratantes prejudicar terceiros, situação que se torna mais grave ainda quando uma das partes é um ente público, que contrata em nome da sociedade e esta, enquanto tal e enquanto todo, não admite que um integrante seu seja prejudicado por contrato celebrado tendo como uma das partes, justamente quem lhe deve maior proteção. Tanto a Lei Maior, como diversos artigos da legislação infra-constitucional não só proibem, como cuidam de definir a responsabilidade, quando isso ocorre. É tal sentir não nega a força normativa do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993. CONVENÇÃO COLETIVA. LIBERDADE SINDICAL. JORNADA DE TRABALHO. LIMITES. AUTONO-

MIA COLETIVA E DIGNIDADE INDIVIDUAL. O prestígio de que desfrutam, nos dias que correm, a liberdade sindical, a autonomia coletiva e a negociação coletiva, com o que não se discorda, apenas cabe ressaltar que a questão, não é a de investir contra a liberdade sindical, a autonomia coletiva e a negociação coletiva, mas sim ver que, tanto uma, como outra, e todas, têm limites, de modo que não é proibir, pura e simplesmente, qualquer prorrogação ou compensação, ou jornada, mas, aí sim, coibir a prorrogação, a compensação ou a jornada desmedida, abusiva, que foge a qualquer razoabilidade, mesmo porque a autonomia coletiva não pode fazer soçobrar a dignidade individual. TRT/SP 15ª Região 000163-83.2010.5.15.0002 RO - Ac. 6ª Câmara 47.709/11-PATR. Rel. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. DEJT 28 jul. 2011, p.183.

99 - SERVIDOR PÚBLICO. ADMIS- SÃO SEM CONCURSO PÚBLICO. EFEITOS

O Direito do Trabalho deve estar a serviço da proteção da vida, pois o trabalho é que dá dignidade à pessoa, provendo suas necessidades básicas, tanto materiais como morais. Não resta dúvida de que foi a instituição contratante quem descumpriu o disposto no art. 37, II da Carta Magna, permitindo o trabalho do reclamante e dele se beneficiando, sem o ter submetido a concurso público. Admitir-se o trabalho sem a consequente e justa remuneração seria abalizar

um procedimento repellido pelos mais elementares princípios constitucionais e morais - a dominação do homem pelo homem, *homo homini lupus*, o perigoso retorno do homem ao seu estado de natureza (onde busca, na sujeição do outro, ver no seu semblante o espelho de sua própria superioridade). TRT/SP 15ª Região 107500-81.2006.5.15.0064 RO - Ac. 5ª Câmara 45.248/11-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 21 jul. 2011, p. 465.

100 - SEXTA-PARTE. EMPREGA- DO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INDEVIDA. INTELI- GÊNCIA DOS ARTS. 124 E 129 DA CONSTITUIÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Da análise conjunta dos arts. 124 e 129 da Constituição do Estado de São Paulo, extrai-se o entendimento de que a sexta parte é devida tão somente aos servidores públicos da Administração Pública Direta, autárquica e fundacional. TRT/SP 15ª Região 192200-81.2009.5.15.0032 RO - Ac. 11ª Câmara 44.575/11-PATR. Rel. Maria Cristina Mattioli. DEJT 14 jul. 2011, p. 800.

101 - SUCESSÃO TRABALHISTA. INTERVENÇÃO. RESPONSABILIDADE PRINCIPAL

Ocorre a sucessão trabalhista quando há intervenção total em empresa, com a utilização de recursos físicos e humanos da sucedida, além de controle integral dos atos de gestão. Aplicação dos arts. 10 e 448 da CLT. TRT/SP 15ª

Região 230500-63.2009.5.15.0016 RO - Ac. 3ª Câmara 57.754/11-PATR. Rel. Desig. Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira Gulla. DEJT 1º set. 2011, p. 210.

102-TEORIADAESTABILIZAÇÃO DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS. ATOS NULOS. APLICAÇÃO. ALCANCE

A teoria da estabilização dos efeitos dos atos jurídicos, segundo a qual o direito de a administração pública anular os próprios atos decai em 5 anos, tem aplicabilidade plena apenas aos casos de anulabilidade dos negócios jurídicos e não àqueles plenamente nulos, uma vez que estes não são suscetíveis de confirmação e nem se convalidam com o decurso do tempo (CC, 169). TRT/SP 15ª Região 124400-71.2008.5.15.0064 ReeNec - Ac. 1ª Câmara 71.709/11-PATR. Rel. Claudinei Zapata Marques. DEJT 27 out. 2011, p. 163.

103 - TERCEIRIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. DECLARAÇÃO DE CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º DA LEI N. 8.666/1993 PELO STF. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. HIPÓTESE DE CABIMENTO

O reconhecimento da responsabilidade subsidiária do Ente Público, no caso de terceirização, não pressupõe negativa de vigência ao dispositivo legal invocado (art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993), mas interpretação dele em harmonia com o Ordenamento Jurídico, especialmente

com as garantias constitucionais concernentes à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, previstas no art. 1º da Constituição da República, incisos III e IV. É certo que o E. STF declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/1993, na decisão da ADC n. 16. Todavia, se a legalidade da licitação afasta a culpa *in eligendo*, o mesmo não ocorre com a culpa *in viligando*, que emerge toda vez que o tomador não vela pelo cumprimento das normas trabalhistas. Verificando-se a omissão quanto a este dever legal, a responsabilidade civil da Administração Pública tem fundamento no art. 37, § 6º da Constituição da República. Aplicação da Súmula n. 331 do C. TST, com a redação conferida após o julgamento da ADC n. 16 pelo STF. Recurso não provido. TRT/SP 15ª Região 159000-65.2008.5.15.0017 RO - Ac. 1ª Câmara 46.196/11-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 21 jul. 2011, p. 378.

104 - TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS À ATIVIDADE-FIM. CONCESSIONÁRIA DE ENERGIA ELÉTRICA. ILICITUDE. LIMITAÇÃO AO ART. 25, DA LEI N. 8.987/1995

O parágrafo primeiro, do art. 25, da Lei n. 8.987/1995, norma de caráter administrativo, não pode legalizar a intermediação de mão de obra, instituto próprio do Direito do Trabalho, que regula relação privada específica, impondo “regras de proteção mínima, associadas à imperatividade das normas de ordem

pública". Neste contexto, persistindo a ilegalidade da terceirização da atividade-fim da concessionária de energia elétrica, corretas a anulação do contrato de emprego convolado com a intermediária e a declaração de vínculo diretamente com a tomadora. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. DECLARAÇÃO DE VÍNCULO COM A TOMADORA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. Constatada a terceirização ilícita pela concessionária de energia elétrica e reconhecido o vínculo de emprego diretamente com esta, aplicam-se ao reclamante as cláusulas normativas decorrentes da negociação coletiva encetada com o Sindicato dos Eletricistas, categoria profissional à qual se enquadram os demais empregados da CPFL. Devidas, pois, todas as verbas decorrentes dos acordos coletivos firmados pela tomadora. TRT/SP 15ª Região 000230-02.2011.5.15.0103 RO - Ac. 8ª Câmara 74.990/11-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 3 nov. 2011, p. 634.

105 - "TERMO DE LIBERAÇÃO REMUNERADA PRÉ-APOSENTADORIA". EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS O fato da empregada ter assinado o "Termo de Liberação Remunerada Pré-Aposentadoria", não acarreta a validade da norma coletiva que previa a liberação automática do trabalho àqueles que estivessem nos doze meses anteriores à complementação dos requisitos mínimos para a aquisição do direito à aposentadoria

pela Previdência Social, com posterior rescisão motivada pelo jubileamento. Trata-se de procedimento que não deixa ao empregado outra alternativa senão a de assinar a adesão e se afastar após expirado o prazo da licença remunerada, mesmo que não queira deixar de trabalhar após a sua aposentadoria. A previsão de extinção automática do contrato de trabalho após o período de licença remunerada constitui-se em rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o que acarreta o direito do empregado ao recebimento do aviso prévio e da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. TRT/SP 15ª Região 084000-68.2008.5.15.0111 RO - Ac. 5ª Câmara 65.326/11-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 29 set. 2011, p. 387.

106 - TRABALHO RURAL EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA

Cabe ao empregador garantir condições dignas de trabalho também no meio rural. Comprovado o descumprimento do disposto na NR-31, com a exposição do trabalhador a condições degradantes, resta configurado o dano moral e devido o consequente pagamento da indenização compensatória. Inteligência do preceituado no art. 5º, V e X da CF/1988, art. 186 do CC e art. 8º da CLT. TRT/SP 15ª Região 003047-11.2010.5.15.0156 RO - Ac. 1ª Câmara 64.219/11-

PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 29 set. 2011, p.209.

107 - VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO

A caracterização da relação de emprego doméstico requer a demonstração da continuidade, elemento essencial afastado pelos próprios elementos dos autos, vez que incontroverso o fato de a prestação de serviços ter ocorrido duas vezes na semana. O requisito da conti-

nuidade - estampado no art. 1º, da Lei n. 5.859/1972 -, significa sem interrupção, o que não se verificou, pois a trabalhadora prestava serviços em dois dias da semana, executando seu trabalho com liberdade e concluindo seus afazeres no mesmo dia, ao contrário da empregada doméstica, que tem os demais dias da semana para desenvolver seu mister, podendo cindir as respectivas tarefas como melhor lhe aprouver. TRT/SP 15ª Região 001130-38.2010.5.15.0129 RO - Ac. 8ª Câmara 66.080/11-PATR. Rel. Erodite Ribeiro dos Santos De Biasi. DEJT 6 out. 2011, p. 887.

DIREITO PROCESSUAL

108 - AÇÃO ANULATÓRIA (ART. 486 DO CPC). ATOS DO JUIZ EM EXECUÇÃO. IMPUGNAÇÃO POR TODOS OS MEIOS PROCESSUAIS ADEQUADOS. CONFIGURAÇÃO DE COISA JULGADA SÓ ATACÁVEL POR AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO ANULATÓRIA. DESCABIMENTO

Nos termos do art. 486 do CPC, aplicável nesta Justiça Especializada por força do art. 769 da CLT, é cabível ação anulatória contra os atos judiciais que não dependem de sentença, ou ainda aqueles em que a sentença é apenas homologatória, sem enfretamento do mérito. Assim, em sede de execução trabalhista, a anulatória pode ser aviada com o propósito de desconstituir decisões meramente homologatórias e, portanto, sem apreciação do mérito da demanda. Todavia, de outro lado, não cabe anulatória se já houver nos autos principais pronunciamento de mérito, seja em sede de embargos à execução, em embargos à hasta pública (inclusive arrematação) ou ainda mediante o aviamento de agravo de petição. No caso, o ato que os autores pretendem desconstituir já se

encontra amparado por sentença transitada em julgado, (embargos à execução ou à penhora, embargos de terceiro), sendo certo que todos os recursos já foram aviados pela parte que se posta como prejudicada, conforme comprova a decisão proferida em sede de embargos de terceiro. Correta, pois, a sentença que extinguiu a ação anulatória sem resolução do mérito, por ausente uma das condições da ação (art. 267, VI, do CPC). Recurso Ordinário dos autores a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 127400-91.2009.5.15.0081 RO - Ac. 10ª Câmara 80.175/11-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 1º dez. 2011, p. 1189.

109 - AÇÃO ANULATÓRIA DE DÉBITO. PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE. DECLARAÇÃO DE POBREZA INCOMPATÍVEL COM A CONDIÇÃO SOCIAL. FALSIDADE IDEOLÓGICA. CUSTAS RECOLHIDAS. DEPÓSITO RECURSAL NÃO PROVIDENCIADO. CONHECIMENTO. ENTENDIMENTO DO ART. 899 DA CLT

Em relação ao depósito recursal, o disposto no art. 899 da CLT deve ser

interpretado à luz do princípio da proteção, para garantir a execução em favor do empregado. Tanto é que seu § 4º determina que o depósito seja efetuado na conta vinculada do empregado e, não havendo a conta, a empresa deverá proceder à sua abertura, conforme § 5º do mesmo dispositivo legal. Assim, como o presente caso não trata de ação movida por empregado contra empregador, reputo desnecessário o depósito recursal. Quanto às custas processuais, no entanto, a situação é distinta. Não há como se acolher declaração de pobreza firmada por quem mora em condomínio de alto padrão e exerce função como de engenheiro. Desconsidero, portanto, a declaração de pobreza juntada e determino a expedição de ofício para o Ministério Público Federal, ante a possível caracterização do crime de falsidade ideológica (art. 299 do CP). Todavia, considerando que houve o recolhimento das custas processuais, conheço do recurso. TRT/SP 15ª Região 138200-07.2007.5.15.0096 RO - Ac. 5ª Câmara 60.272/11-PATR. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 15 set. 2011, p. 326.

110 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. FORO DO LOCAL ONDE OCORREU O DANO

Tratando-se de ação civil pública ajuizada para resguardar interesses individuais homogêneos decorrentes da relação de trabalho, a competência para apreciar a demanda é do Juízo Trabalhista da localidade em que ocorreu o dano, de modo a possibilitar a cognição exauriente na colheita da prova e preservar o

direito a ampla defesa e ao devido processo legal, constitucionalmente garantidos. Inteligência do art. 5º, LIV e LV, CF/1988, art. 2º da Lei n. 7.347/1985, art. 93, I, da Lei n. 8.078/1990 e OJ 130 da SDI-2 do C. TST. TRT/SP 15ª Região 132200-74.2005.5.15.0091 RO - Ac. 1ª Câmara 48.778/11-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 4 ago. 2011, p. 188.

111 - AÇÃO DE COBRANÇA DE VALORES DE CONSULTA E PROCEDIMENTOS MÉDICOS PRESTADOS A PACIENTES ATENDIDOS EM HOSPITAL MEDIANTE CONVÊNIO A PLANOS DE SAÚDE. RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE O MÉDICO (PRESTADOR DE SERVIÇOS) E O HOSPITAL (TOMADOR DOS SERVIÇOS). COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA DIRIMIR AS CONTROVÉRSIAS DECORRENTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação jurídica mantida entre o médico e hospital, no atendimento de pacientes em ambulatório e pronto socorro conveniados a vários planos de saúde é de trabalho e não de consumo. Assim, competente a justiça do Trabalho para julgar os conflitos oriundos de tal relação, nos termos do art. 114, inciso I, da CF. TRT/SP 15ª Região 136700-75.2009.5.15.0114 RO - Ac. 1ª Câmara 64.083/11-PATR. Rel. Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira. DEJT 29 set. 2011, p.239.

112 - AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. NE-

CESSIDADE DE PUBLICAÇÃO DE EDITAIS. PRESSUPOSTO DE CONSTITUIÇÃO E DESENVOLVIMENTO VÁLIDO E REGULAR DO PROCESSO. AUSÊNCIA. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 605 DA CLT E 267, IV, DO CPC

A cobrança judicial da contribuição sindical tem como pressuposto a prévia notificação editalícia dos interessados mediante publicação em jornais de maior circulação local, na forma do art. 605 da CLT. Não cumprida tal exigência, ausente pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo, deve o feito ser extinto, sem resolução de mérito, a teor do art. 267, inciso IV, CPC. TRT/SP 15ª Região 158100-84.2009.5.15.0005 RO - Ac. 8ª Câmara 66.307/11-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 6 out. 2011, p. 930.

113 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO. COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO POR PARTICIPAÇÃO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS. TAXA NEGOCIAL. IMPOSSIBILIDADE

É de conhecimento público que o C.TST ao reformular o PN art. 119 e ao inserir a OJ n. 17, da sua SDC, teve como intuito resguardar o direito de livre associação e sindicalização, assegurados pelos arts. 5º, XX, e 8º, V, da Magna Carta. Tal situação foi sufragada pelo STF quando da edição da Súmula n. 666. Ora, ao transferir ao empregador o ônus do pagamento da deno-

minada “participação sindical nas negociações coletivas” em favor do grêmio profissional estar-se-ia ofendendo o direito da livre associação e sindicalização? A resposta, smj, é negativa. Aludida contribuição não é reversível ao sindicato patronal representante da empresa autora e aquele grêmio credor não é seu representante sindical. Assim, não existe uma investida àqueles direitos constitucionais, pois não se está constringendo, ainda que velada, que a empresa autora arque com contribuições dirigidas aos associados do seu sindicato. Por outro lado, não existe, em princípio, proibição legal que terceiro contribua em favor do sindicato. Nesse sentido, inclusive, o art. 548, d, da CLT. Todavia, as agremiações sindicais têm por objetivo principal a defesa dos interesses dos seus representados, sejam eles empregadores ou empregados, e para isso devem agir com autonomia frente aos entes estatais ou particulares (vide art. 8º da Magna Carta). A Convenção art. 98 da OIT, devidamente sufragada pelo nosso país, que disciplina a aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, proíbe a ingerência patronal nos sindicatos profissionais, inclusive mediante o aporte de recursos financeiros. Verifica-se, pois, que tal presunção é juris et de jure, ou seja, não admite prova em contrário. E mais. Aludido dispositivo adentrou na nossa legislação com hierarquia, no mínimo, de lei ordinária. Por conseguinte, a denominada contribuição “participação sindical nas negocia-

ções coletivas” fere tal autonomia, na medida em que os empregadores acabam por financiar o sindicato obreiro, colocando sob suspeita a sua livre e independente atuação. Saliente-se, outrossim, em sendo a convenção coletiva um pacto de concessões mútuas, que o sindicato obreiro, ao fazer inserir tal cláusula na convenção coletiva, acabou por transacionar direito devido ou potencialmente desejado pela massa profissional, tornando, sem dúvida alguma, tal transação espúria, pois, até prova em contrário, tal situação somente veio em benefício do grêmio em detrimento dos seus representados. Ação que se julga improcedente., TRT/SP 15ª Região 074100-09.2009.5.15.0020 RO - Ac. 11ª Câmara 54.091/11-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 25 ago. 2011, p. 647.

114 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA E APLICABILIDADE DA LEI N. 12.275/2010. ART. 899, § 7º DA CLT. DESERÇÃO NÃO CONFIGURADA

No Processo do Trabalho, o agravo de instrumento tem a exclusiva finalidade de destrancar recursos e, quando adequados à espécie, não cabe ao Juiz de Primeiro Grau obstar seu processamento, mesmo sem o depósito previsto no art. 899, § 7º da CLT. Caso contrário, estar-se-ia impedindo a análise, pelo Tribunal, dos pressupostos de admissibilidade do recurso, bem como da abrangência dos benefícios da justiça gratuita. Agravo provido. TRT/SP 15ª

Região 000729-04.2010.5.15.0076 AIRO - Ac. 4ª Câmara 60.708/11-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 15 set. 2011, p. 303.

115-AGRAVODE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO TRANCADOR POR IRREGULARIDADE DA REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. MANDATO TÁCITO CARACTERIZADO. PROVIMENTO. ENUNCIADO N. 164/TST

Dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, quando se constata a hipótese de existência de mandato tácito, caracterizado este pela presença do advogado na audiência inaugural e pela prática de atos processuais que atendem ao interesse da parte por ele representada. (Enunciado n. 164, do C. TST). ACIDENTE DO TRABALHO. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO. NÃO PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. NÃO CABIMENTO. Tendo o obreiro sofrido acidente do trabalho, mas não tendo ele sido afastado de suas funções por período superior a quinze dias e, portanto, não usufruído do benefício previdenciário denominado “auxílio-doença”, não faz jus à reintegração ou à estabilidade, por não observado o art. 118 da Lei n. 8.213/1991. TRT/SP 15ª Região 000357-23.2010.5.15.0119 AIRO - Ac. 8ª Câmara 66.275/11-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 6 out. 2011, p. 923.

116 - ANISTIA. INFRAERO. PRAZO PRESCRICIONAL. *ACTIO NATA*. EDIÇÃO DO DECRETO 6077/2007. INDENIZAÇÃO DEVIDA DESDE O AFASTAMENTO

Apenas em abril de 2007, com a edição do Decreto n. 6.077/2007 é que foi regulamentado o efetivo retorno ao serviço dos empregados anistiados com fulcro na Lei n. 8.878/1994. Portanto, o prazo prescricional deve ser calculado a partir de abril de 2007. Indenização devida desde o afastamento, devendo incidir a regra prevista no art. 206, § 3º, inciso V, do CC (3 anos), tendo em vista o caráter reparatório do pedido. TRT/SP 15ª Região 140500-66.2009.5.15.0129 RO - Ac. 11ª Câmara 59.100/11-PATR. Rel. Flavio Nunes Campos. DEJT 8 set. 2011, p. 925.

117 - ARTIGO 518 DO CPC. APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO

Aplica-se no âmbito do Processo do Trabalho o § 1º do art. 518 do CPC, introduzido pela Lei n. 11.276/2006, que dispõe que o juiz não receberá o recurso de apelação quando a sentença estiver em conformidade com súmula de STJ ou do STF, já que é perfeitamente possível a interpretação analógica no sentido de se estender o referido entendimento à matéria sumulada pelo C. TST. Com isso, prestigiam-se os princípios da efetividade e da celeridade processual. Portanto, se o recurso não estiver devolvendo ao Tribunal questões diversas da matéria sumulada, não merece ser conhecido, a teor do disposto na

denominada “súmula impeditiva de recursos”. TRT/SP 15ª Região 018100-66.2006.5.15.0093 RO - Ac. 7ª Câmara 68.165/11-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 13 out. 2011, p. 305.

118 - ARTIGO 518, § 1º, DO CPC. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. POSSIBILIDADE

Nos casos omissos, o art. 769 da CLT autoriza a utilização do CPC de forma subsidiária. Portanto, a norma em comento é aplicável também ao processo do trabalho. Entretanto, quando o Recurso Ordinário não se restringir à matéria sumulada, versando também sobre outras matérias, ou permanecer a controvérsia sobre a matéria aventada, não se aplica a vedação contida no art. 518, § 1º, do CPC, sob pena de grave violação do direito assegurado pelo art. 5º, LV, da CF. Agravo de Instrumento provido. TRT/SP 15ª Região 009800-23.2009.5.15.0025 AIRO - Ac. 7ª Câmara 60.122/11-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 15 set. 2011, p. 411.

119 - CERCEAMENTO DE DEFESA. NEGATIVA DE COLHEITA DE DEPOIMENTOS TESTEMUNHAIS. EXISTÊNCIA, NOS AUTOS, DE OUTROS ELEMENTOS DE PROVA (PERICIAL OU DOCUMENTAL), NA QUAL SE BASEOU A SENTENÇA. INOCORRÊNCIA. ART. 130 DO CPC

Não ocorre cerceamento de defesa quando o Juiz - a quem cabe de-

terminar as provas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias - se nega a colher os depoimentos das testemunhas arroladas pela parte, quando existente nos autos outros elementos de prova (pericial ou documental) embasadora da sentença proferida, por atendido o preceito insculpido no art. 130 do CPC. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. AUSÊNCIA DE REDUÇÃO DA CAPACIDADE LABORATIVA. INDEVIDA. Como é cediço, a responsabilidade civil persiste, em que pese a comprovação de incapacidade parcial do trabalhador, sendo cabível o deferimento da reparação dos danos materiais. Nesse sentido, dispõe o art. 950 do Código Civil que 'se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu' (g.n.). De outro modo, se no caso concreto restar comprovado que o dano sofrido não impede o autor de exercer atividades compatíveis com a anteriormente exercida e não ficando comprovada redução da capacidade laboral do empregado, não há que se falar em indenização compensatória de danos materiais ou danos morais. TRT/SP 15ª Região 112400-60.2005.5.15.0091 RO - Ac. 8ª Câmara 67.560/11-

PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 6 out. 2011, p. 948

120 - COMPETÊNCIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RESERVA DE HONORÁRIOS CONTRATUAIS. NÃO CONTROVERTIDOS. RECONHECIMENTO. INTELIGÊNCIA DO ART. 22, § 4º, DA LEI N. 8.906/1994

Nos termos do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei Federal n. 8.906/1994), o juiz competente para a causa, ainda que em trâmite por Justiça Especializada, detém também competência para proceder à reserva de honorários advocatícios contratuais, caso não haja litígio envolvendo o advogado e o outorgante do mandato ou entre aquele e os novos patronos. Dessa forma, juntando aos autos regular contrato de honorários, antes de expedir-se o mandado de levantamento ou precatório, deve-se determinar o pagamento direto ao causídico, nos termos do art. 22, § 4º, do referido diploma. TRT/SP 15ª Região 139901-90.2002.5.15.0059 AP - Ac. 8ª Câmara 66.339/11-PATR. Rel. Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. DEJT 6 out. 2011, p. 937.

121 - CONCESSIONÁRIA DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO. INTERVENÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA INTERVENTORA

A segunda reclamada, na condição de gerenciadora e fiscalizadora do

sistema de transporte coletivo urbano, interveio no serviço público prestado pela empresa concessionária - TCS, após detectado o descumprimento por esta de diversas obrigações contratuais. É cabível a aplicação do disposto nos arts. 186 e 927, *caput*, do CC para responsabilizar subsidiariamente a segunda reclamada pelas verbas devidas durante o período de intervenção. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 216800-32.2009.5.15.0109 RO - Ac. 5ª Câmara 76.462/11-PATR. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 17 nov. 2011, p. 447.

122 - CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. PERÍODO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Desde há muito tenho entendido que, embora tenha conteúdo meramente declaratório, a sentença que reconhece a existência da relação de emprego ou homologa o acordo onde as partes admitem a relação de emprego resulta no reconhecimento de uma relação jurídica sujeita à incidência de contribuições previdenciárias, cuja competência para execução é manifestamente desta Justiça Especializada, com base no inciso VIII do art. 114 da CF e § 7º do art. 276 do Decreto n. 3.048/1999. A partir da edição da Lei n. 11.457/2007, foi posto fim à celeuma travada em torno do tema ao ser alterada a redação do parágrafo único do art. 876 da CLT, que passou a determinar expressamente, a execução, *ex officio*, das contribuições previdenciárias incidentes

sobre os salários pagos durante o pacto laboral. Inquestionável, assim, que a Justiça do Trabalho é competente para executar as contribuições previdenciárias decorrentes de salários pagos durante a relação de emprego reconhecida em Juízo, com destaque para o fato de que, não tendo transitado em julgado a decisão proferida pelo E. STF no RE 569056-3, não existe ainda um posicionamento definitivo da Suprema Corte em sentido contrário sobre a matéria ventilada. Recurso ordinário do reclamado não-provido. TRT/SP 15ª Região 109800-86.2008.5.15.0018 RO - Ac. 5ª Câmara 46.509/11-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 21 jul. 2011, p. 456.

123 - DANOS MORAIS. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO SOROPOSITIVO. INVERSÃO DO ONUS PROBANDI. PRESUNÇÃO DE ATO DISCRIMINATÓRIO

É devida a indenização por danos morais na hipótese de dispensa imotivada de empregado soropositivo, quando a empregadora, ciente do estado de saúde do obreiro, não se desincumbir do encargo de comprovar que a rescisão não se deu por motivo discriminatório. TRT/SP 15ª Região 000454-70.2011.5.15.0092 RO - Ac. 2ª Câmara 77.037/11-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 17 nov. 2011, p. 340.

124 - DOENÇA OCUPACIONAL. ÔNUS DA PROVA

O empregador, a quem a lei per-

mite que selecione, admita e dirija a prestação de serviços (art. 2º, da CLT), deve, em contrapartida, garantir ao empregado um ambiente saudável e sem riscos (art. 7º, inciso XXII, da Constituição), adoção de medidas gerais e individuais de proteção (arts. 157 e 166, da CLT), com poder de punir os recalcitrantes (art. 158, da CLT). Este é o enfoque da distribuição dos ônus probatórios estabelecida no art. 818, da CLT, tendo em vista o posicionamento dos personagens da relação de emprego. Ao beneficiar-se do trabalho do empregado da forma por ele estabelecida, dado o seu poder de direção, o empregador atrai para si a responsabilidade quanto à adoção de medidas preventivas contra infortúnios laborais e, no âmbito processual, o ônus da prova de ausência absoluta do nexos de causalidade entre a enfermidade e o trabalho. Por isso, a solução do litígio estreita-se com a investigação sobre a doença e suas origens, se é irrefutavelmente alheia ao trabalho, ou se há possibilidade de nele ter se originado. Na segunda hipótese, a presunção pende para o trabalhador, por aplicação analógica do art. 20, § 2º, da Lei n. 8.213/1991. Se as provas que indicam que as atividades laborais exigiam do empregado constantes movimentações dos braços, um dos fatos geradores da síndrome bilateral do túnel do carpo, e não demonstrada, pela empregadora, outra causa possível e estranha ao trabalho, a conclusão só pode ser a ocorrência de doença ocupacional, causada por negligência patronal,

que, irrefutavelmente, não adotou medidas e precauções para evitá-la, incorrendo em culpa por negligência e atraindo a obrigação de indenizar os danos materiais (redução da capacidade laborativa) e morais (sofrimento causado pelas dores físicas e íntimas). TRT/SP 15ª Região 009300-14.2004.5.15.0095 RO - Ac. 4ª Câmara 43.631/11-PATR. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 14 jul. 2011, p. 527 .

125 - EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR. AJUIZAMENTO DA AÇÃO EM LOCAL MAIS ACESSÍVEL AO TRABALHADOR. POSSIBILIDADE. INTELIGÊNCIA DO § 3º DO ART. 651 DA CLT

Admissível o ajuizamento da ação em local mais acessível ao obreiro, pois, impor ao trabalhador deslocar-se para outro Estado para exercer seu consagrado direito de ação seria o mesmo que lhe inviabilizar a garantia do acesso à justiça, tendo em vista os notórios obstáculos que iria deparar-se, especialmente os problemas de ordem econômico-financeira, o que, sem dúvida, revelar-se-ia um verdadeiro contrassenso, além de ir de encontro ao disposto no § 3º do art. 651 da CLT, que faculta ao empregado o direito de reclamar seus direitos no local da celebração do contrato ou onde exerceu suas atividades. Recurso a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 000983-90.2010.5.15.0006 - Ac. 4ª Câmara 74.354/11-PATR. Rel. Rita de Cássia Penkal Bernardino de Souza. DEJT 3 nov. 2011, p. 509.

126 - EXCLUSÃO DE RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. APLICAÇÃO DA SÚMULA N. 331, V, DO C. TST

A adoção do procedimento licitatório exime o tomador da culpa *in eligendo*, mas não o desonera da obrigação de fiscalizar o cumprimento da lei pela empresa contratada, que presta serviço em suas dependências. Comprovada, no entanto, a efetiva fiscalização de tais deveres, não remanesce a culpa *in vigilando*, tendo em vista que a responsabilidade dos entes da administração pública não decorre apenas do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas. Inteligência da Súmula n. 331, V, do C. TST, em sua nova redação. TRT/SP 15ª Região 159100-10.2009.5.15.0106 RO - Ac. 8ª Câmara 66.299/11-PATR. Rel. Desig. Thomas Malm. DEJT 6 out. 2011, p. 928.

127 - GARANTIA DE EMPREGO. AÇÃO ANTERIORMENTE AJUIZADA PLEITEANDO VERBAS DECORRENTES DA DISPENSA INJUSTA. RENÚNCIA. NÃO CARACTERIZAÇÃO

A renúncia, como ato voluntário pelo qual o agente se despoja do direito que lhe é próprio, exige manifestação inequívoca como condição de sua validade, sendo estritamente interpretada (CC, art. 114). Com mais razão no âmbito trabalhista, face à inderrogabilidade das normas de proteção do trabalho e ao estado de dependência econômica do empregado em relação ao empregador, que pode

persistir mesmo após o término do contrato de trabalho. Sendo a garantia de emprego já integrada ao patrimônio jurídico do obreiro, o ajuizamento da primeira ação trabalhista pleiteando diferenças da indenização de 40% decorrentes dos expurgos inflacionários não revela sua intenção em abdicar o direito já incorporado, mormente pelo fato de o autor despertar para vivenciar o seu direito pleiteado nesta ação trabalhista dentro do prazo prescricional previsto constitucionalmente (inciso XXIX do art. 7º), não havendo ainda falar-se em incompatibilidade de pedidos, mas tão somente, se for o caso, em devolução das quantias recebidas indevidamente. TRT/SP 15ª Região 059100-58.2008.5.15.0131 RO - Ac. 11ª Câmara 42.372/11-PATR. Rel. Maria Cecília Fernandes Álvares Leite. DEJT 7 jul. 2011, p. 1531.

128 - HIPOTECA JUDICIÁRIA. ART. 466 DO CPC DE APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA. CABIMENTO

Sua utilização, considerados os princípios que norteiam o Processo do Trabalho tem sido de extrema utilidade, pois seu objetivo de garantir o cumprimento das decisões judiciais, impede que a execução sofra prejuízo em razão de os bens do réu serem dilapidados, resultando ser perfeitamente compatível com o processo trabalhista e dificultando um sem número de execuções inócuas que com frequência “entopem” os arquivos do Judiciário. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL. No que concerne à exposição à área de

risco, a questão da intermitência ou eventualidade de trabalho em área de risco, é matéria, no caso, de discussão meramente jurídica. Importante salientar que, ao contrário da insalubridade, na periculosidade não é possível ser feita a medição do tempo de exposição do obreiro ao perigo, pois, por apenas um minuto de contato do trabalhador com a energia elétrica, se ocorrer algum acidente, pode este perder a vida, ou ficar incapacitado para sempre. É de se notar que o acidente, como se deduz do próprio conceito, não marca hora para acontecer. Assim, é o bastante a permanência em área de risco, para expor o empregado a um sinistro que acontece em questão de segundos ou minutos. TRT/SP 15ª Região 075000-37.2008.5.15.0081 RO - Ac. 1ª Câmara 77.184/11-PATR. Rel. Fabio Allegretti Cooper. DEJT 17 nov. 2011, p. 206 .

129 - INTERESSE DE MENOR. EXISTÊNCIA DE REPRESENTANTE LEGAL. INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESNECESSÁRIA. NULIDADE PROCESSUAL AFASTADA

A intervenção do Ministério Público do Trabalho, em primeiro grau de jurisdição, nas ações em que figure como parte menor de 18 anos, se faz necessária nas hipóteses de incapaz sem representante legal, nos moldes dos arts. 793 da CLT e 112 da Lei Complementar n. 75/1993. A previsão contida em norma trabalhista específica pode afastar as regras de processo civil aplicáveis a situações semelhan-

tes, em face do que dispõe o art. 769 da CLT. TRT/SP 15ª Região 112600-68.2009.5.15.0110 RO - Ac. 7ª Câmara 79.394/11-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 1º dez. 2011, p. 1041.

130 - INTIMAÇÃO POSTAL. DEVOLUÇÃO. APLICAÇÃO DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 238 DO CPC. EFICÁCIA DA NOTIFICAÇÃO. PENA DE CONFISSÃO CONFIRMADA

A Justiça do Trabalho sempre adotou como regra geral a intimação postal das partes, inclusive para comparecimento em audiências. Por sua vez, o CPC, que tem sido constantemente atualizado na busca da celeridade processual, acabou adotando a prática antes restrita ao processo laboral como regra geral para as intimações. Para viabilizar essa nova sistemática, as partes passaram a ter o dever legal de comunicar ao Juízo as alterações dos endereços em que recebem as intimações judiciais, sob pena de serem tidas por válidas aquelas enviadas para os endereços cadastrados nos autos, nos termos do parágrafo único do art. 238 do CPC. Considerando-se que a notificação das partes na Justiça do Trabalho é feita preferencialmente pela via postal, deve-se admitir sem ressalvas a aplicação subsidiária do parágrafo único do art. 238 do CPC ao processo laboral, mormente porque se encontram preenchidos os 02 pressupostos exigidos pelo art. 769 da CLT: omissão do texto consolidado sobre a matéria e com-

patibilidade com o rito trabalhista. De fato, não obstante determine a utilização das notificações postais às partes como regra geral, a CLT é totalmente omissa sobre a necessidade da atualização das informações sobre os endereços para onde devem ser remetidas as notificações. Por outro lado, é evidente sua compatibilidade com o rito laboral, porquanto a atualização dos dados cadastrais das partes constitui obrigação natural de todos aqueles que batem às portas do Poder Judiciário na defesa de seus direitos, em qualquer um de seus ramos. Além do mais, trata-se de providência fundamental para a celeridade dos processos, evitando adiantamentos desnecessários de audiências e repetição de atos notificatórios, sem acarretar encargos maiores aos litigantes. Em consequência, concluindo-se pela aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho do disposto no parágrafo único do art. 238 do CPC, não merece acolhida a alegação de nulidade da r. decisão recorrida que, correta e legalmente, reputou válida a intimação enviada por registrado postal para o endereço que a própria parte informou há menos de 60 dias ao MM. Juízo de origem. TRT/SP 15ª Região 151500-61.2008.5.15.0044 RO - Ac. 11ª Câmara 73.856/11-PATR. Rel. Marcelo Magalhães Rufino. DEJT 3 nov. 2011, p. 743.

131 - IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO

Sendo constatado que o procura-

dor que subscreveu o apelo não tem procuração nos autos, nem compareceu à audiência, não há como conhecê-lo, ainda que o MM. Juízo de origem tenha determinado a regularização. Tal despacho não vincula o Juízo ad quem, pois lhe falta eficácia de coisa julgada formal, não tendo efeito preclusivo, ficando a questão devolvida a este Colegiado. A juntada posterior de procuração não supre a irregularidade, por não se constituir em ato urgente, sendo inaplicáveis os arts. 13 e 37 do CPC, em consonância com a Súmula n. 383, II, do C. TST. TRT/SP 15ª Região 001086-95.2010.5.15.0039 RO - Ac. 5ª Câmara 46.147/11- PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 21 jul. 2011, p. 555.

132 - NULIDADE. SENTENÇA CONTRÁRIA À FAZENDA PÚBLICA PROLATADA SEM DETERMINAÇÃO DE REMESSA NECESSÁRIA PELO JUÍZO *A QUO*. HOMOLOGAÇÃO DOS CÁLCULOS EM VALOR SUPERIOR A 60 SALÁRIOS MÍNIMOS. NÃO CONFIGURAÇÃO DA COISA JULGADA. NECESSIDADE DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO, MEDIANTE AVOCÇÃO DOS AUTOS. RECONHECIMENTO. INTELIGÊNCIA DO ART. 475, § 1º, DO CPC

Verificando-se que o juízo *a quo* não determinou a remessa necessária dos autos ao Tribunal, após a prolação de sentença contrária à Fazenda Pública, e que a sentença de liquidação homologou cálculos em valor superior a 60 salários mínimos, é de

rigor o reconhecimento da nulidade do feito, com avocação dos autos para o processamento da remessa necessária, uma vez que, segundo se infere dos preceitos insculpidos nos arts. 475, § 1º, do CPC e 1º, inciso V, do Decreto-lei n. 779/1969, o reexame tem a finalidade precípua de proteção ao patrimônio público, não havendo que se falar em configuração da coisa julgada sem a ocorrência do duplo grau de jurisdição. TRT/SP 15ª Região 0122900-69.2007.5.15.0010 AgR - Ac. OE 42/11-POEJ. Rel. Renato Buratto. DEJT 27 out. 2011, p. 3.

133 - OCORRÊNCIA DE INTERRUPÇÃO DO PRAZO PARA INTERPOSIÇÃO DE RECURSO ORDINÁRIO

A decisão que não conhece embargos de declaração, por falta de preenchimento de pressuposto extrínseco de admissibilidade, qual seja, a tempestividade, não tem o condão de provocar a interrupção do prazo para apresentação de recurso ordinário prevista pelo art. 538 do CPC, o qual deve ser interposto nos oito dias subseqüentes à ciência da r. sentença de origem ou da decisão dos embargos declaratórios da parte adversa. A inobservância de tal prazo acarreta o não conhecimento do apelo. TRT/SP 15ª Região 137600-95.2008.5.15.0016 RO - Ac. 5ª Câmara 42.014/11-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 7 jul. 2011, p. 1418.

134 - RECURSO ADESIVO DA 1ª RECLAMADA. INCABÍVEL QUANDO O RECURSO ORDINÁRIO

RIO FOI INTERPOSTO PELA 2ª RECLAMADA

O recurso adesivo é subordinado ao principal, quando interposto pela parte contrária. Desse modo, incabível recurso adesivo da 2ª reclamada quando o recurso principal foi interposto pela 1ª ré, já que integrantes do mesmo polo processual e grupo econômico, restando ausente pressuposto objetivo para o conhecimento e também em decorrência da preclusão consumativa operada. Inteligência do art. 500 do CPC. TRT/SP 15ª Região 10100-85.2008.5.15.0100. - Ac. 8ª Câmara 62.274/11-PATR. Rel. Flavio Allegretti de Campos Cooper DEJT 18 out. 2011, p. 12.

135 - RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO ANTES DA PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELA PARTE ADVERSA. TEMPESTIVIDADE.

A E. Subseção I, Especializada em Dissídios Individuais, já firmou entendimento no sentido de que a diretriz da OJ 357-SBDI-1 do TST é aplicável apenas aos casos de embargos declaratórios opostos pela mesma parte subscritora do recurso em análise. Assim, apenas será considerado extemporâneo o recurso interposto dentro do prazo recursal, mas antes do julgamento dos embargos de declaração, quando os declaratórios tiverem sido opostos pelo mesmo litigante. Entendimento a partir de interpretação teleológica do art. 538 do CPC, o qual constitui norma benéfica aos litigantes, garantindo a renovação do

prazo recursal após o julgamento dos embargos de declaração. Exegese em sentido contrário significa impor desarrazoada penalidade ao recorrente, o que não se coaduna com a finalidade do referido dispositivo processual civil. RECURSO ORDINÁRIO. DESERÇÃO SUSCITADA PELA FALTA DE RECOLHIMENTO DA MULTA (1%) IMPOSTA EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTELATÓRIOS. PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 538, DO CPC. NÃO OCORRÊNCIA. A redação do parágrafo único do art. 538 do CPC é clara ao informar que, apenas no caso de reiteração de embargos protelatórios, além de a multa ser majorada em até 10% sobre o valor da causa, para que possa interpor qualquer outro recurso, o recorrente fica condicionado a efetuar o depósito do respectivo valor. Nada obstante, no caso vertente, não se cuida de reincidência, uma vez que incontroverso que a reclamada interpôs os declaratórios uma única vez. EMBARGOS DECLARATÓRIOS. TEMPESTIVOS. INTERRUPTÃO DO PRAZO PARA INTERPOSIÇÃO DE OUTROS RECURSOS. A tempestividade na oposição dos embargos e a regularidade de representação importam, necessariamente, na interrupção do prazo para a interposição de outros recursos, na conformidade do que preceitua o art. 538 do CPC, na sua nova redação, dada pela Lei n. 8.950 de 13dez.1994. TRT/SP 15ª Região 000663-26.2010.5.15.0043 RO - Ac. 11ª Câmara 48.903/11-PATR. Rel.

Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 4 ago. 2011, p. 488.

136 - REVELIA. CONFISSÃO FICTA DO EMPREGADOR. LITISCONSÓRCIO. FATOS CONTESTADOS PELO TOMADOR DOS SERVIÇOS. AFASTADA A PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA NARRATIVA CONTIDA NA INICIAL. CPC, ART. 320, I

Em que pese tenha sido aplicada à reclamada revel a pena de confissão ficta, esta não induz a presunção de veracidade de todos os fatos alegados na inicial se um dos litisconsortes torna controvertidos tais fatos (CPC, art. 320, I), o que se verificou in casu. Nesse diapasão, não tendo o autor produzido prova de suas alegações, é de se rejeitar o pedido de devolução de valores supostamente depositados por este em sua conta vinculada a título de multa de 40% do FGTS. Reforma-se a r. sentença, quanto ao ponto. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. INDEVIDOS. Tanto no âmbito do direito material como no do direito processual, a CLT prevê a possibilidade de aplicação de institutos de direito comum, mas apenas de forma subsidiária e desde que não sejam incompatíveis com os preceitos celetistas. Não há que se falar, por conseguinte, em aplicação dos arts. 389 e 404 do CC, referidos pela r. sentença, uma vez que há norma específica regulando a matéria. Assim, deve prevalecer o disposto no art. 14 da Lei n. 5.584/1970, cujos pressupostos o

autor não preencheu, por não estar assistido pelo sindicato de classe. Recurso provido para excluir a condenação ao pagamento da verba honorária. TRT/SP 15ª Região 032400-47.2007.5.15.0077 RO - Ac. 11ª Câmara 49.028/11-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 4 ago. 2011, p. 512.

137 - SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS

A exegese que se extrai do art. 8º, inciso III, da CF, conforme assente jurisprudência do STF, é no sentido de que o sindicato tem legitimidade para ajuizar ação, em benefício dos integrantes da categoria que representa, restando autorizada a sua atuação como substituto processual de toda a categoria, independente de autorização expressa dos substituídos para a propositura da ação. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. SÚMULA N. 219, III, DO TST. Em conformidade com a Resolução n. 174 do TST, de 24 maio 2011, que revisou a diretriz jurisprudencial consubstanciada na Súmula n. 219, inserindo o item III, são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o sindicato figure como substituto processual. IMPOSTO DE RENDA. RENDIMENTOS RECEBIDOS PELO EMPREGADO, ACUMULADAMENTE. INSERÇÃO DO ART. 12-A NA LEI N. 7.713/1988, MEDIANTE REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI N. 12.350, DE 20.12.2010. Com a inserção do art. 12-A na Lei

n. 7.713/1988, mediante redação conferida pela Lei n. 12.350, de 20.12.2010, devem ser observados os novos regramentos estabelecidos para a apuração do cálculo do imposto de renda. TRT/SP 15ª Região 057600-71.2008.5.15.0093 RO - Ac. 1ª Câmara 61.357/11-PATR. Rel. Luiz Antonio Lazarim. DEJT 15 set. 2011, p. 167.

138 - UNIÃO ESTÁVEL. INEXISTÊNCIA DE PRAZO DE CONVIVÊNCIA PARA CARACTERIZAÇÃO. QUESTÃO INCIDENTAL RELEVANTE PARA A SEARA TRABALHISTA A FIM DE SE PERQUIRIR ACERCA DA MEAÇÃO DE COMPANHEIRA E DA IMPENHORABILIDADE DE ALEGADO BEM DE FAMÍLIA. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA

D.m.v., diversamente, do que julgou o MM. Julgador de base, entendendo que não há disposição legal estabelecendo prazo mínimo de convivência para o reconhecimento da união estável. Ora, a dicção do art. 1º da Lei n. 8.971/1994 é lúcida, ao fazer menção à Lei n. 5.478/1968, delimitando, assim, o seu âmbito de aplicação. Desta feita, infere-se que o prazo de 05 anos citado pela Lei n. 8.971/1994 se refere expressamente à Lei n. 5.478/1968, que trata da ação de alimentos. Logo, em nenhum excerto a primeira lei vincula o prazo de 05 anos à caracterização da união estável. Outrossim, a Lei n. 9.278/1996, que regula o § 3º do art. 226 da CF, conceitua no art. 1º a união estável, sendo que em nenhum momento estabelece qual-

quer critério quantitativo temporal para o reconhecimento da entidade familiar em análise, não podendo o julgador fazê-lo, sob pena de violação do princípio da separação dos poderes. No caso sub judice, a única forma de se aferir se existia ou não a alegada união estável, é por meio de oitiva de testemunhas e de outras provas a serem produzidas, eventualmente, em audiência de instrução, a fim de se perquirir se a agravante faz jus a tutela prevista no art. 5º, da Lei n. 9.278/1996, que garante a meação à companheira, e no art. 1º, da Lei n. 8.009/1990, que se refere à impenhorabilidade do bem de família. Equivocada, pois, a r. decisão de piso, ao considerar de plano a não caracterização da união estável, já que não permitiu às partes a produção de prova oral e, por conseguinte, a busca da verdade real. Agravo provido. UNIÃO

ESTÁVEL. RECONHECIMENTO. PRAZO. LEI N. 8.971/1994. Já decidiu o saudoso ministro do STF, Carlos Alberto Menezes Direito, no Recurso Especial art. 246.909/SP (2000/0008514-6): “União estável. Reconhecimento. Prazo. Lei n. 8.971/1994. 1. O prazo de cinco anos a que se refere o art. 1º da Lei n. 8.971/1994 está confinado aos benefícios da Lei art. 5.478/1968 e aos direitos sucessórios, não condicionando o conceito de união estável, que já na Lei n. 9.278/1996 está apresentado como ‘convivência duradoura, pública e contínua de um homem e uma mulher, estabelecida com objetivo de constituição de família’. 2. Recurso especial não conhecido.” (g.n.) TRT/SP 15ª Região 049100-94.2009.5.15.0088 AP - Ac. 11ª Câmara 53.903/11-PATR. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 25 ago. 2011, p.615.

DIREITO RURAL

139 - CONTRATO DE SAFRA. CLÁUSULA DE PERÍODO DE EXPERIÊNCIA. NULIDADE

É nula cláusula de experiência inserta em contrato de safra, eis que este último trata de contratação por prazo determinado, com características próprias, que não pode abarcar condição de outro contrato da mesma modalidade. Entendimento contrário levaria ao reconhecimento de que, findo o contrato de experiência, o empregado continuaria submetido a contratação por prazo determinado, ou seja, até o final da safra canavieira. Havendo cláusula assecuratória de rescisão antecipada do contrato a termo, a ele aplicam-se as regras do contrato por prazo indeterminado para a rescisão, nos termos do art. 481 da CLT. TRT/SP 15ª Região 001828-56.2010.5.15.0125 RO - Ac. 5ª Câmara 42.066/11-PATR. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e Moraes. DEJT 7 jul. 2011, p. 1428.

140 - CONTRATOS DE SAFRA. ARMAZENAGEM DE PRODUTOS AGRÍCOLAS. SAFRAS SEQUENCIAIS DE PRODUTOS DISTINTOS. NECESSIDADE PER-

MANENTE DE MÃO DE OBRA. INADMISSIBILIDADE

Embora a contratação por prazo certo nos termos da Lei n. 5.889/1973 (ou seja, contrato de safra) seja reservada para os trabalhadores que atuam no campo, desenvolvendo serviços ligados às atividades agrícolas, poder-se-ia cogitar em aplicação dessa modalidade de contratação às atividades ligadas à armazenagem dos produtos atinentes a esse setor primário da economia. Ocorre que o contrato de safra foi estipulado unicamente para atender a necessidade de mão de obra excedente apenas por prazo temporário, à época da colheita de produtos agrícolas, ou seja, durante as safras agrícolas. Portanto, sua característica principal é a temporariedade e maior intensidade de trabalho, tendo em vista a natureza do empreendimento, dependente de um fato natural ligado às variações da atividade sazonal. Em razão disso, não há como se reconhecer a validade dos contratos de safra firmados se, apesar das atividades do empregador estarem voltadas à armazenagem de produtos colhidos na safra, os contratos tenham sido

efetivados para atender às necessidades de safras de produtos distintos (safra de soja e de milho, por exemplo), ficando evidenciado que o autor encontrou-se à disposição do empregador não para atender a mão de obra excedente em caráter

transitório numa safra, mas, sim, a necessidade permanente de mão de obra. TRT/SP 15ª Região 028700-55.2008.5.15.0036 - Ac. 5ª Câmara 52.451/11-PATR. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 18 ago. 2011, p. 212.

EXECUÇÃO

141 - AGRAVO DE PETIÇÃO. APREENSÃO DE BENS DO RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO. INEXIGÊNCIA DE QUE SEJAM PENHORADOS, PRIMEIRAMENTE, OS BENS DOS SÓCIOS DO DEVEDOR PRINCIPAL. INEXISTÊNCIA DE BENEFÍCIO DE ORDEM ENTRE RESPONSÁVEIS SUBSIDIÁRIOS. INCIDÊNCIA, ENTRE ELES, DAS REGRAS PERTINENTES À SOLIDARIEDADE

A constatação de que o devedor principal não possui patrimônio para responder pelo crédito executando é o que basta para que sejam apreendidos os bens pertencentes aos responsáveis subsidiários. O benefício de ordem só existe na relação entre os responsáveis principal e subsidiário. Entre os responsáveis subsidiários não há benefício de ordem e sim solidariedade, de modo que o credor, nos termos da lei civil, pode exigir o integral cumprimento da obrigação de apenas um, alguns ou todos. Agravo de petição não provido. TRT/SP 15ª Região 074400-75.2005.5.15.0063 AP - Ac. 4ª Câmara 47.056/11-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 28 jul. 2011, p.144

142 - AGRAVO DE PETIÇÃO. DIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA O RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO. POSSIBILIDADE

A responsabilidade subsidiária estabelece, tão somente, um benefício de ordem. Nada mais a difere da responsabilidade solidária. Desta forma, aquele que faz jus ao benefício deve demonstrar que o responsável principal possui bens suficientes para saldar a dívida, à luz das disposições contidas nos arts. 595 do CPC e 827, parágrafo único, do Código Civil, plenamente aplicáveis ao processo do trabalho. Por outro lado, a responsabilidade dos sócios da 1ª executada é subsidiária, assim como é a responsabilidade da ora agravante. É dizer, portanto, que ambos - sócios da 1ª executada e agravante - encontram-se no mesmo patamar de responsabilidade, não havendo se falar em benefício de ordem entre devedores subsidiários. Agravo de petição não provido. TRT/SP 15ª Região 132700-25.2007.5.15.0042 AP - Ac. 4ª Câmara 60.625/11-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 15 set. 2011, p. 386.

143 - AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CRÉDITO CONSTITUÍDO POSTERIORMENTE. SUBMISSÃO AO PLANO DE RECUPERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. INCIDÊNCIA DOS ARTS. 6º, II, E ART. 49, *CAPUT*, DA LEI N. 11.101/2005

Os créditos que estão submetidos ao plano de recuperação judicial são aqueles constituídos até a data do pedido do benefício legal, à luz do art. 49 da Lei n. 11.101/2005. A inclusão de crédito trabalhista constituído após o deferimento do pedido de recuperação judicial, implica modificação do plano já apresentado, debatido e aprovado pela Assembléia Geral de Credores. Portanto, a execução deste crédito deve ser processada nos próprios autos da ação originária, até porque a devedora tem o dever legal de cumprir as obrigações contraídas após o deferimento da recuperação judicial. Recurso provido. TRT/SP 15ª Região 001491-38.2010.5.15.0070 - Ac. 4ª Câmara 70.578/11-PATR. Rel. Luiz José Dezena da Silva. DEJT 20 out. 2011, p.703.

144 - AGRAVO DE PETIÇÃO. NÃO CONHECIMENTO PRECLUSÃO CONSUMATIVA. PRINCÍPIO DA UNIRRECORRIBILIDADE

A interposição de agravo de petição (mesmo não tendo sido ele conhecido) acarreta a preclusão consumativa com relação ao posterior agravo de petição interposto contra a mesma decisão (que

extinguiu a execução), sob pena de se afrontar o princípio da unirecorribilidade. TRT/SP 15ª Região 004600-57.1990.5.15.0039 AP - Ac. 7ª Câmara 63.854/11-PATR. Rel. Luiz Roberto Nunes. DEJT 29 set. 2011, p.435.

145 - AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. NUMERÁRIO CONTIDO EM CONTA CORRENTE. ALEGAÇÃO DE NATUREZA SALARIAL. NÃO COMPROVAÇÃO

A penhora de montante encontrado em conta - corrente da Executada com vistas à satisfação de crédito trabalhista não goza, por si só, do benefício da impenhorabilidade, sendo ônus da parte Executada a comprovação da origem do referido numerário, quiçá tratando-se de valor elevado, não sendo suficiente a mera alegação de natureza salarial. Não se desincumbindo do seu ônus, a manutenção da Decisão de origem é medida que se impõe. Agravo não provido. TRT/SP 15ª Região 017900-20.2007.5.15.0030 - Ac. 3ª Câmara 78.291/11-PATR. Rel. Helcio Dantas Lobo Junior. DEJT 17 nov. 2011, p. 383.

146 - AGRAVO DE PETIÇÃO. REPETIÇÃO DE ARGUMENTOS. CÓPIA *IPSIS LITERIS* DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO

Não se conhece de apelo que não preenche o quanto disposto no art. 514, inciso II, do CPC. A transcrição de todo o texto dos embargos opostos à execução, cópia *ipsis literis*,

sem que haja qualquer fundamento capaz de atacar diretamente a argumentação adotada na sentença recorrida, não constitui meio defensivo normal e idôneo e não observa os ditames legais insculpidos no art. 5º, inciso LV, da CF. Embora haja respaldo constitucional para a utilização da via recursal, certo é que para ver o seu recurso conhecido pela Superior Instância deve a parte oferecer sua efetiva contrariedade, demonstrando os pontos que pretende ver reformados na decisão apontada como injusta. TRT/SP 15ª Região 114800-57.2004.5.15.0002 AP - Ac. 10ª Câmara 43.579/11-PATR. Rel. Elency Pereira Neves. DEJT 14 jul. 2011, p. 672 .

147 - AGRAVO DE PETIÇÃO. RESTRIÇÃO DE VEÍCULO POR MEIO DO RENAJUD. CABIMENTO DE EMBARGOS DE TERCEIRO. BOA-FÉ COMPROVADA

A restrição de veículo por meio do Renajud assemelha-se, para fins do art. 1046 do CPC, a ato de apreensão judicial, uma vez que impede o proprietário de exercer todas as faculdades inerentes ao seu domínio: o uso, o gozo e a disposição do bem. Portanto, desde logo, admissível o manejo de embargos de terceiro, ainda que não tenha havido a penhora, em si mesma. Afastado o óbice vislumbrado na origem, madura a causa, exclusivamente de direito, de se prover o recurso, ante a inexistência de fraude e a manifesta boa-fé do terceiro embargante na aquisição do veículo, muito antes da propositura da re-

clamação. Agravo de petição provido. TRT/SP 15ª Região 001697-16.2010.5.15.0082 AP - Ac. 4ª Câmara 60.741/11-PATR. Rel. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. DEJT 15 set. 2011, p. 308.

148 - ALIENAÇÃO DE BEM MÓVEL (VEÍCULO) APÓS O AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. FRAUDE À EXECUÇÃO. SÚMULA N. 375 DO STJ. BOA-FÉ DO TERCEIRO ADQUIRENTE

A fraude à execução não se confunde com a fraude contra credores, pois esta é disciplinada pelo direito material nos moldes dos arts. 158 a 165 do CPC e traz como elementos identificadores o dano (*eventus damni*) e a fraude (*consilium fraudis*), onde aquele se configura pela insuficiência de bens para satisfazer a execução e esta, caracteriza-se pela ciência ou previsão do dano causado. Os danos decorrentes da fraude contra credores podem ser anulados por ação revogatória. É importante ressaltar que na fraude contra credores a alienação de bens, seja a título gratuito ou oneroso, prejudica os credores na qualidade de particulares (*uti singulis*), motivo pelo qual, apenas estes terão interesse processual em ajuizar ação objetivando a declaração de nulidade do ato lesivo praticado pelo devedor. No entanto, o mesmo não ocorre com a fraude à execução, pois esta é regulada pelo direito processual e inclui-se no rol de direitos públicos. Isto porque, transitando em julgado uma sentença condenatória, ou havendo

inadimplemento de um acordo realizado em juízo, emerge o interesse do Estado, o qual objetiva salvar o prestígio do próprio Poder Judiciário e da autoridade da coisa julgada, com a finalidade de ver satisfeita a obrigação constante do título executivo judicial. Trata-se aqui de buscar o maior objetivo da Justiça que é a pacificação dos conflitos na sociedade, com vistas ainda, na segurança jurídica. Desse modo, na fraude à execução, não há necessidade de comprovação da má-fé por parte do devedor, como se exige na fraude contra credores, uma vez que essa má-fé é presumida pela própria norma do art. 593 do CPC. Por isso é que os atos praticados em fraude contra credores são anuláveis e os realizados em fraude à execução são considerados ineficazes. Ambos institutos visam proteger o credor contra as artimanhas do devedor que se esquivava de solver a sua obrigação. Vale frisar que apenas a fraude à execução constitui ilícito penal (art. 179 do CP). No entanto, a presunção objetiva de fraude à execução prevista nos incisos do art. 593 do CPC tem sido mitigada pela Jurisprudência, quando se vislumbram fortes evidências de que o terceiro adquirente agiu com boa-fé, não bastando, tão somente, a existência de demanda contra o devedor quando da alienação ou oneração de bem que lhe pertença, capaz de reduzi-lo à insolvência. Esse entendimento, prestigia a segurança jurídica e a estabilização dos negócios jurídicos, o qual culminou na consolidação da Súmula n. 375 do E.

STJ, *in verbis* : “O reconhecimento de fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente”. *In casu*, considerando-se que o veículo foi adquirido pela agravante em 2.3.2005 (fls. 18 e 19) e o bloqueio efetuado em 19.10.2005 (8 meses após), verifica-se que a agravante não tinha nenhuma possibilidade, minimamente razoável, de cientificar-se sobre a existência de impedimento ou restrição do veículo que adquiriu, pela inexistência de gravame no registro do veículo perante o DETRAN no momento da compra do veículo. Desse modo, não obstante o crédito trabalhista detenha cunho eminentemente alimentar e o processo de execução venha se arrastando por longos anos, a sua satisfação não pode ocorrer em detrimento de um terceiro, que pela análise do conjunto probatório, agiu de boa-fé e não tinha como cientificar-se sobre eventual gravame incidente sobre o bem adquirido. Agravo conhecido e provido. TRT/SP 15ª Região 066100-14.2008.5.15.0001 AP - Ac. 10ª Câmara 81.477/11-PATR. Rel. José Antonio Pancotti. DEJT 1º dez. 2011, p. 1246

149 - CERTIDÃO DE DÍVIDA TRABALHISTA. EXPEDIÇÃO FACE A CRÉDITOS PREVIDENCIÁRIOS LÍQUIDOS, CERTOS E EXIGÍVEIS. LEGALIDADE. ECONOMIA AO ERÁRIO

Comprovado o insucesso da execução após a regular utilização das ferramentas eletrônicas disponíveis.

veis (Bacjud, Infojud, Renajud, Arisp), não há de se falar em ausência de fundamento legal para a expedição de certidão de dívida previdenciária, havendo economia ao Erário diante da não repetição indefinida de atos comprovadamente inócuos, bem como busca de maior efetividade à coisa julgada. TRT/SP 15ª Região 017000-68.2008.5.15.0073 AP - Ac. 1ª Câmara 47.306/11-PATR. Rel. André Augusto Ulpiano Rizzardo. DEJT 28 jul. 2011, p.80.

150 - DANO MATERIAL. CONSTITUIÇÃO DE CAPITAL. EMPRESA DE NOTÓRIA CAPACIDADE ECONÔMICA. DESNECESSIDADE

Comprovada a notória capacidade econômica da empresa reclamada, desnecessária a constituição de capital ou caução fidejussória para garantia do pagamento de pensão mensal, podendo ser determinada a inclusão do beneficiário em folha de pagamento. Inteligência do § 2º do art. 475-Q do CPC. TRT/SP 15ª Região 001560-02.2010.5.15.0028 - Ac. 1ª Câmara 48.753/11-PATR. Rel. Tereza Aparecida Asta Gemignani. DEJT 4 ago. 2011, p. 181.

151 - EMBARGOS À EXECUÇÃO. GARANTIA PARCIAL DO JUÍZO. CONHECIMENTO POR EXCEÇÃO

O art. 834 da CLT é taxativo ao determinar que “Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado cinco dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação”. Contudo, em situações especialíssimas

- quando inexistem outros bens do devedor passíveis de penhora - existe a possibilidade de que os embargos à execução/penhora sejam conhecidos, em decorrência dos princípios da razoabilidade, ampla defesa, duração razoável do processo e da efetividade da prestação jurisdicional. Nesse diapasão o Enunciado n. 55, fruto da Jornada Nacional sobre Execução na Justiça do Trabalho. TRT/SP 15ª Região 133800-93.1997.5.15.0097 AP - Ac. 5ª Câmara 46.024/11-PATR. Rel. Maria Madalena de Oliveira. DEJT 21 jul. 2011, p. 588.

152 - EMBARGOS DE TERCEIRO. COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA. REGISTRO DA ESCRITURA DE COMPRA E VENDA POSTERIOR AO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. BOA-FÉ DO TERCEIRO. INSUBSISTÊNCIA DA PENHORA

Embora o instrumento particular não seja legalmente suficiente para a transferência da propriedade, não se vislumbra que tenha ocorrido fraude à execução na venda do imóvel, tendo em vista que a transferência da propriedade foi realizada anteriormente à propositura da ação. Comprovadamente os agravantes detêm a posse do imóvel constricto, sendo admissível, mesmo que o seu título não seja registrado, a oposição de embargos de terceiro, consoante disposto na Súmula n. 84 do C. STJ. Ademais, por óbvio que se exige de um comprador, mormente nos dias em que vivemos, que se cerque de cuidados ao adquirir um bem, seja ele móvel ou imóvel.

Mas tal exigência não pode chegar às raias do absurdo. Os cuidados a serem tomados devem ser aqueles que se pode exigir do “homem-médio”, e assim procederam os proprietários anteriores e os embargantes, visto que na época em que o executado vendeu o imóvel ele não figurava no polo passivo de qualquer ação. Cabe ainda salientar que, o fato de os embargantes terem procedido o registro do imóvel tão somente após a propositura da reclamação trabalhista, não torna inválida a transação, nem quer dizer que houve fraude à execução, tendo em vista que, a caracterização desta última deve ser aferida à luz do princípio da boa-fé. Apelo a que se dá provimento. TRT/SP 15ª Região 000883-71.2010.5.15.0092 AP - Ac. 5ª Câmara 51.174/11-PATR. Rel. Ana Maria de Vasconcellos. DEJT 18 ago. 2011, p. 232.

153 - EMBARGOS DE TERCEIROS. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA EM FACE DE PESSOA JURÍDICA. IMÓVEL VENDIDO PELO SÓCIO. BOA-FÉ DO ADQUIRENTE. FRAUDE À EXECUÇÃO NÃO CONFIGURADA

Foge do bom senso, do razoável, e nem é essa a intenção do legislador, pretender que o adquirente de um imóvel, antes da transação, descubra se o vendedor pessoa física é ou foi sócio de alguma empresa para fazer pesquisa em todo o território nacional e saber se essa empresa é ou não solvente e se estaria sendo demandada em juízo,

principalmente se a ação foi ajuizada em município distante daquele em que se encontra o bem vendido. Há que se valorizar a boa-fé do adquirente. TRT/SP 15ª Região 001042-26.2010.5.15.0088 AP - Ac. 3ª Câmara 57.517/11-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 1º set. 2011, p. 177.

154 - EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. NÃO CABIMENTO DE AGRAVO DE PETIÇÃO

A decisão que rejeita a exceção de pré-executividade, por referir-se a incidente no curso do processo, tem caráter de decisão interlocutória que poderá ser questionada após a decisão definitiva, em embargos à execução e não em agravo de petição, de acordo com a exigência do § 1º do art. 897 da CLT. TRT/SP 15ª Região 060500-64.2004.5.15.0126 AP - Ac. 2ª Câmara 59.244/11-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 8 set. 2011, p. 585.

155 - EXCESSO DE PENHORA. NÃO CARACTERIZAÇÃO

Não há excesso de penhora pelo fato do valor do bem penhorado ser superior ao da liquidação, ante a previsão legal de que qualquer excesso em eventual hasta pública será devolvido ao executado - art. 710 do CPC - além do que o agravante tem a faculdade de substituir o bem por dinheiro - art. 668 do CPC - ou, ainda, remir a dívida antes da hasta pública, a teor do art.

651 do CPC. TRT/SP 15ª Região 039700-57.2008.5.15.0099 AP - Ac. 1ª Câmara 51.591/11-PATR. Rel. Jorge Antonio dos Santos Cota. DEJT 18 ago. 2011, p. 92.

156 - EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. FALÊNCIA RECONHECIDA NA VIGÊNCIA DO DECRETO-LEI N. 7.661/1945. INEXIGIBILIDADE

A multa por descumprimento das normas consolidadas trabalhistas não tem natureza tributária, mas configura penalidade administrativa. *In casu*, a falência da ré foi reconhecida na vigência do Decreto-lei n. 7.661/1945, razão pela qual aplica-se o parágrafo único de seu art. 23, inciso III, por meio do qual as penas pecuniárias por infração das leis penais e administrativas não podem ser reclamadas da Massa Falida. Logo, conclui-se ser impossível a cobrança do executivo fiscal perseguido pela União em relação à Massa Falida Agravada, e nem se poderia direcionar a execução aos seus sócios. Agravo de Petição ao qual se nega provimento no particular, para manter a decisão que extinguiu a execução fiscal com base no art. 23, parágrafo único, inciso III do Decreto-lei n. 7.661/1945 c/c o art. 794, inciso II do CPC. TRT/SP 15ª Região 308400-10.2005.5.15.0131 AP - Ac. 6ª Câmara 81.929/11-PATR. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 1º dez. 2011, p. 928.

157 - EXECUÇÃO. FALÊNCIA DA EXECUTADA. RESPONSABILIDADE

DADE SOLIDÁRIA DOS SÓCIOS. ART. 50 DO CC

Não há que se esperar a execução perante o juízo falimentar, podendo o exequente voltar-se diretamente aos devedores solidários, no caso os sócios da executada falida, haja vista o caráter alimentício das verbas e os benefícios diretos que esse sócios usufruíram pelo trabalho prestado pelo exequente. Inteligência do art. 50, *caput*, do CC. TRT/SP 15ª Região 012900-59.2005.5.15.0143 AP - Ac. 3ª Câmara 61.460/11-PATR. Rel. Edmundo Fraga Lopes. DEJT 15 set. 2011, p. 216.

158 - MULTA DO ART. 475-J DO CPC. PROCESSO DO TRABALHO. APLICABILIDADE

Não havendo previsão na CLT ou na Lei de Execução Fiscal de multa para a hipótese de não cumprimento de obrigação de pagar e por atender aos princípios da celeridade e efetividade processual, aplica-se ao processo do trabalho a multa preconizada no art. 475-J do CPC. TRT/SP 15ª Região 096800-44.2009.5.15.0063 RO - Ac. 2ª Câmara 79.638/11-PATR. Rel. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. DEJT 1º dez. 2011, p. 683.

159 - PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

A paralisação do feito em decorrência da não localização do devedor ou da inexistência de bens suficientes para satisfação do crédito trabalhista, não retira do exequente o direito de prosseguir na execução

tão logo localize bens penhoráveis. Incidência, na hipótese, do disposto no art. 40 da Lei n. 6.830/1980, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho, bem como do regramento contido no art. 878 da CLT. Prescrição intercorrente afastada. TRT/SP 15ª Região 238600-14.2000.5.15.0051 AP - Ac. 7ª Câmara 68.189/11-PATR. Rel. Fabio Grasselli. DEJT 13 out. 2011, p. 310.

160 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EXECUÇÃO

Execução de responsável subsidiária. Verificando-se o inadimplemento da obrigação pelo

devedor principal pode a execução voltar-se contra o responsável subsidiário, não sendo exigível a despersonalização da responsável principal. Sendo o sócio responsável subsidiário, assim como a empresa tomadora, não há entre eles ordem de preferência pela execução. Aplicam-se os princípios da celeridade da execução e economia processual, tendo em vista a natureza alimentar do crédito trabalhista. Agravo a que se nega provimento. TRT/SP 15ª Região 116700-86.2007.5.15.0126 AP - Ac. 10ª Câmara 45.804/11-PATR. Rel. Antonio Francisco Montanagna. DEJT 21 jul. 2011, p. 662.

MATÉRIA NOVA

161 - AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RITO PROCESSUAL TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE OFENSA À AMPLA DEFESA

A Lei n. 7.347/1985 que disciplinou a Ação Civil Pública não trouxe em seu bojo a previsão de um rito processual próprio. No entanto, se considerarmos o alargamento da abrangência da Ação Civil Pública observado com a promulgação da CF a adoção do rito sumário da reclamação trabalhista, em detrimento do rito ordinário do CPC (arts. 1º e 19 da Lei da ACP), de forma alguma caracterizaria violação ao princípio da ampla defesa, na medida em que o procedimento trabalhista também possibilita às partes instrumentos bastante hábeis para poderem exaurir as questões tratadas nas Ações Cíveis Públicas trabalhistas, por mais complexas que se apresentem. Ademais, quando da edição da IN n. 27/2005, pelo Col. TST, verificou-se que a intenção da norma não foi a de excepcionar o rito da Ação Civil Pública na sea-

ra trabalhista, pois, se assim fosse, estaria essa mesma ação expressamente capitulada com as demais ações contempladas pelo art. 1º deste texto legal. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. Diferentemente do que se busca na configuração do dano moral individual, a compreensão do dano moral coletivo não se conjuga diretamente com a idéia de demonstração de elementos como perturbação, aflição ou transtorno coletivo. Ao contrário, amolda-se à idéia de um determinado fato refletir uma violação intolerável de direitos coletivos e difusos, cuja essência é extrapatrimonial, sendo o seu nexo causal caracterizado com a existência de uma conduta antijurídica que viola o interesse coletivo apreendido na potencialidade de se causar um dano coletivo, relativamente a grupos, categorias ou classe de pessoas. TRT/SP 15ª Região.0106800-02.2009.5.15.0129 - Ac. 7ª Câmara 73.428/2011-PATR. Rel. Manuel Soares Ferreira Carradita. DEJT 27 out. 2011, p. 362.



ATOS NORMATIVOS

ATOS NORMATIVOS

Assento Regimental n. 03, 1º abr. 2011, DEJT 06 abr. 2011, p. 4
Acrescenta o inciso XXV ao art. 29 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 04, 1º abr. 2011, DEJT 06 abr. 2011, p. 3
Altera a redação dos arts. 23, 25, 25-B e 30 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 05, 26 maio 2011, DEJT 27 maio 2011, p. 2
Altera o Regimento Interno para regulamentar o funcionamento do serviço de distribuição de 2º grau.

Assento Regimental n. 06, 31 ago. 2011, DEJT 02 set. 2011, p. 3
Altera redação dos arts. 309, 310, 311 e 312 e acrescenta os arts. 311-A, 311-B, 311-C, 311-D e 311-E do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 07, 31 ago. 2011, DEJT 02 set. 2011, p. 2
Altera a redação dos arts. 21-A, 21-B e 21-E do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 08, 31 ago. 2011, DEJT 02 set. 2011, p. 3
Altera a redação do art. 70 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 09, 31 ago. 2011, DEJT 05 set. 2011, p. 1 - Republicado DEJT 12 set. 2011, p. 1
Altera a redação do art. 296 e acrescenta o Capítulo XI do Título IV e o art. 318-B do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 10, 03 out. 2012, DEJT 04 out. 2011, p. 1
Altera a redação do art. 114 e do § 2º do art. 286 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 01, 17 fev. 2012, DEJT 17 fev. 2012, p. 2
Altera a redação do art. 112 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 02, 17 fev. 2012, DEJT 17 fev. 2012, p. 1
Altera a redação do §1º do art. 298 do Regimento Interno.

Assento Regimental n. 03, 03 abr. 2012, DEJT 09 abr. 2012, p. 1
Altera a redação do art. 104 acrescentando o §4º, transformando o § 3º-A em § 5º e o atual § 4º passando a § 6º, do Regimento Interno.

Ato Regulamentar n. 04, 04 abr. 2012, DEJT 06 abr. 2011, p. 3
Regulamenta o uso institucional de telefonia móvel celular no âmbito do TRT da 15ª Região

Ato Regulamentar GP n. 14, 08 nov. 2011, DEJT 10 nov. 2011, p. 1
Regulamenta a concessão de ajuda de custo no âmbito do TRT da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 15, 28 nov. 2011, DEJT 02 dez. 2011, p. 1
Regulamenta a indenização e o ressarcimento de despesas pelo transporte interurbano, em caráter eventual ou transitório, no âmbito do TRT da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 16, 12 dez. 2011, DEJT 14 dez. 2011, p. 12
Institui, no âmbito do TRT da 15ª Região, o cadastramento de advogados para assistência jurídica voluntária.

Ato Regulamentar GP n. 18, 16 dez. 2011, DEJT 19 dez. 2011, p. 1
Altera o Ato Regulamentar n. 02/2010, que dispõe sobre a atualização de dados cadastrais dos magistrados, juízes classistas e servidores aposentados e dos pensionistas do TRT da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP n. 01, 24 jan. 2012, DEJT 26 jan. 2012, p. 1
Cria o Núcleo de Cooperação Judiciária e dispõe sobre a indicação e competência do Juiz de Cooperação Judiciária no âmbito do TRT da 15ª Região e dá outras providências.

Ato Regulamentar GP n. 02, 24 jan. 2012, DEJT 24 jan. 2012, p. 4
Dispõe sobre os procedimentos de apresentação da Declaração de Bens e Rendas dos magistrados e servidores do TRT da 15ª Região, em exercício neste ou em outros Órgãos, removidos, requisitados ou em exercício provisório.

Ato Regulamentar GP/EJ n. 01, 1º abr. 2011, DEJT 06 abr. 2011, p. 1
Estabelece os parâmetros para o Mó-

dulo Regional da Formação Continuada dos Magistrados Vitalícios do TRT da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 01, 1º abr. 2011, DEJT 05 abr. 2011, p. 1 - (Alterado pelo Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 02/2011 e pelo Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 03/2011)

Regulamenta a apresentação por meio eletrônico de recurso de revista, recurso ordinário em processos de competência originária e agravo de instrumento, no âmbito do TRT da 15ª Região.

Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 02, 26 abr. 2011, DEJT 27 abr. 2011, p. 1, DEJT 28 abr. 2011, p. 1, DEJT 29 abr. 2011, p. 1 - Republicado no DEJT 10 jun. 2011, p. 1

Altera a *vacatio legis* do Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 01/2011, que regulamenta a apresentação por meio eletrônico de recurso de revista, recurso ordinário em processos de competência originária e agravo de instrumento, no âmbito do TRT da 15ª Região. (Ver também Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 03/2011 que acrescenta o § 4º ao art. 6º do Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 01/2011)

Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 03, 07 jun. 2011, DEJT 14 jun. 2011, p. 1

Acrescenta o § 4º ao art. 6º do Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 01/2011 que regulamenta a apresentação por meio eletrônico de recurso de revista, recurso ordinário em processos de competência originária e agravo de instrumento, no âmbito do TRT da 15ª Região. (Ver também Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 02/2011 que altera a *vacatio legis* do Ato Regulamentar GP-VPJ-CR n. 01/2011)

Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 04, 21 nov. 2011, DEJT 23 nov. 2011, p. 2
Regulamenta o uso do Sistema Integrado de Protocolização e Fluxo de Documentos Eletrônicos da Justiça do Trabalho - e-Doc, no âmbito do TRT da 15ª Região, e estabelece, para as Unidades desta Corte, procedimento a ser seguido quando do recebimento de expedientes pelo referido sistema.

Comunicado CR n. 11, 03 jun. 2011, DEJT 08 jun. 2011, p. 3
Informa que se encontra disponível para consulta pública, no portal de transparência do Tribunal (página principal, *link* Administrativo/Honorários Periciais), planilha eletrônica concernente aos pagamentos efetuados pela União, a título de honorários, aos senhores peritos judiciais que atuam na 15ª Região.

Comunicado CR/VCR n. 19, 21 nov. 2011
Comunica orientações sobre aplicação de prescrição intercorrente.

Comunicado CR n. 01, 23 jan. 2012, DEJT 24 jan. 2012, p. 6
Comunica a revogação do Comunicado CR n. 02/2011.

Comunicado GP/CR n. 47, 05 abr. 2011, DEJT 08 abr. 2011, p. 2
Referente à expedição de mandado de protesto notarial.

Comunicado GP/CR n. 57, 02 maio 2011, DEJT 03 maio 2011, p. 1
Comunica medidas que poderão ser adotadas, para a solução dos processos em que houve decretação de falência do executado.

Comunicado GP/CR n. 71, 03 jun. 2011, DEJT 07 jun. 2011, p. 1

Referente ao acompanhamento de processos de relevância social.

Comunicado GP/CR n. 121, 08 nov. 2011, DEJT 11 nov. 2011, p. 1
Acerca das determinações contidas na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, especialmente em seu Capítulo V - "Da abertura de novos volumes".

Comunicado GP/CR n. 128, 1º dez. 2011, DEJT 02 dez. 2011, p. 1
Referente ao lançamento de dados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Comunicado GP n. 03, 05 jan. 2012, DEJT 06 jan. 2012, p. 1
Comunica os valores máximos de honorários periciais para casos de justiça gratuita e para despesas iniciais.

Comunicado GP n. 04, 06 jan. 2012, DEJT 06 jan. 2012, p. 1
Divulga as listas de antiguidade dos Magistrados deste Tribunal.

Comunicado n. 20, 1º mar. 2012, DEJT 06 mar. 2012, p. 1
Trata-se dos prazos para encaminhamento de autorizações ou declarações de bens e rendas.

Comunicado GP/VPJ n. 03, 30 maio 2012, DEJT 02 jun. 2012, p. 1
Comunica o horário da distribuição de processos de competências recursal e originária.

Portaria GP n. 16, 06 abr. 2011, DEJT 11 abr. 2011, p. 1
Acresce ao Grupo Gestor Regional das Tabelas Processuais Unificada membro titular.

Portaria GP/CR n. 29, 12 set. 2011, DEJT 12 set. 2011, p. 2

Suspende, no período de 3 a 11 de outubro de 2011, os prazos processuais e o expediente interno de todas as Varas do Trabalho e Postos Avançados, no âmbito do TRT da 15ª Região.

Portaria GP/CR n. 30, 14 set. 2011, DEJT 14 set. 2011, p. 2

Altera a redação do art. 3º da Portaria GP/CR n. 29/2011, de 12 de setembro de 2011, que dispõe sobre a suspensão, no período de 3 a 11 de outubro de 2011, dos prazos processuais e do expediente interno de todas as Varas do Trabalho e Postos Avançados, no âmbito do TRT da 15ª Região.

Portaria GP/CR n. 31, 21 set. 2011, DEJT 26 set. 2011, p. 1

Regulamenta os critérios a serem observados para compensação das ausências de servidores, decorrentes da adesão ao movimento grevista no período de 20 de junho a 11 de julho de 2011.

Portaria GP/CR n. 36, 18 out. 2011, DEJT 19 out. 2011, p. 1

Considera o dia 18.10.2011 como o do término da greve dos bancários.

Portaria GP/CR n. 37, 10 nov. 2011, DEJT 11 nov. 2011, p. 2

Suspende, no período de 12 a 19 de dezembro de 2011, os prazos processuais de todas as Varas do Trabalho e Postos Avançados, no âmbito do TRT da 15ª Região.

Portaria GP/CR n. 39, 16 nov. 2011, DEJT 21 nov. 2011, p. 1

Regulamenta os dias em que não haverá expediente nos órgãos da Justiça do Trabalho da 15ª Região no ano de 2012.

Portaria GP n. 44, 16 dez. 2011, DEJT 19 dez. 2011, p. 3

Dispõe sobre a publicação de atos administrativos no âmbito do TRT da 15ª Região.

Portaria GP/CR n. 01, 13 fev. 2012, DEJT 14 fev. 2012, p. 1

Transfere a realização da Semana de Conciliação em homenagem ao Dia do Trabalho para o mês de junho do corrente ano.

Portaria GP n. 03, 24 jan. 2012, DEJT 26 jan. 2012, p. 2

Indica Juiz Auxiliar da Presidência para exercer a função de Juiz de Cooperação Judiciária no âmbito do TRT da 15ª Região e dá outras providências.

Portaria GP n. 05, 24 jan. 2012, DEJT 26 jan. 2012, p. 2

Indica Desembargador para compor Núcleo de Cooperação Judiciária no âmbito do TRT da 15ª Região e dá outras providências.

Portaria GP n. 06, 25 jan. 2012, DEJT 26 jan. 2012, p. 2

Suspender, excepcionalmente, nesta data, o expediente na Secretaria Judiciária.

Portaria GP n. 08, 05 mar. 2012, DEJT 06 mar. 2012, p. 1

Altera a Portaria GP n. 28/2011, que designa servidores para comporem a Comissão Ambiental.

Portaria GP n. 09, 22 mar. 2012, DEJT 27 mar. 2012, p. 2,

Dispõe sobre o Valor do benefício de Auxílio-alimentação.

Portaria GP n. 10, 30 mar. 2012, DEJT 03 abr. 2012, p. 2

Fixa o valor mensal do benefício de Assistência Pré-Escolar.

Portaria Única, 07 dez. 2012, DEJT 09 dez. 2011, p. 1 - Republicada no DEJT 02 abr. 2012, p. 4

Divulga os Feriados Municipais a serem observados no ano de 2012 nos Órgãos de primeira instância do TRT da 15ª Região.

Portaria GP/VPJ n. 02, 23 nov. 2011, DEJT 24 nov. 2011, p. 1
Dispõe sobre a suspensão das intimações no Tribunal.

Portaria GP/VPJ/CR n. 01, 1º ago. 2011, DEJT 22 ago. 2011, p. 2
Comunica a adoção de novo procedimento às Unidades de 1º Grau em razão da digitalização dos processos no âmbito do TST.

Provimento GP/CR n. 01, 14 mar. 2011, DEJT 11 maio 2011, p. 1
Trata da eliminação de documentos expedidos por intermédio do sistema informatizado e que nele ficam gravados, vinculados a processos.

Provimento GP/CR n. 02, 15 mar. 2011, DEJT 04 maio 2011, p. 1
Modifica o Capítulo PROT da Consolidação das Normas da Corregedoria para regulamentar o horário de protocolo das peças recebidas pelo sistema integrado e e-doc, além de revogar artigo que regulamenta recepção de fac-símile.

Provimento GP/CR n. 03, 17 mar. 2011, DEJT 06 maio 2011, p. 1
Acrescentar o § 4º ao art. 1º do Capítulo RECO (do Recolhimento de Custas, Imposto de Renda e INSS), da Consolidação das Normas da Corregedoria.

Provimento GP/CR n. 04, 26 abr. 2011, DEJT 11 maio 2011, p. 2
Altera o Capítulo LIQ (da liquidação de sentença), da Consolidação das Normas da Corregedoria, para dar nova redação ao art. 1º, assim como acrescentar os arts. 3º, 4º e 5º, em adequação à Recomendação CR 01/2010.

Provimento GP/CR n. 05, 06 set. 2011, DEJT 09 set. 2011, p. 4
Modifica o Capítulo PET da Consolidação das Normas da Corregedoria, para acrescentar dispositivo que disciplina o procedimento de distribuição por dependência dos embargos de terceiro.

Provimento GP/CR n. 06, 07 dez. 2011, DEJT 15 dez. 2011, p. 12
Disciplina a apresentação das peças processuais da reclamação correicional no âmbito deste Regional e dá outras providências.

Provimento GP/CR n. 07, 15 dez. 2011, DEJT 16 dez. 2011, p. 1
Acrescenta o inciso X ao § 2º, do art. 2º, do capítulo PROT, da Consolidação das Normas da Corregedoria, no que se refere a petição que tratar de matéria relacionada à CNDT.

Provimento GP/CR n. 01, 23 jan. 2012, DEJT 26 jan. 2012, p. 4
Altera a redação das letras “a”, “a” e “b” dos incisos I, II e III, respectivamente, do art. 5º, do Capítulo “AUT” (da Autuação), da Consolidação das Normas da Corregedoria, assim como acrescenta o §3º ao mesmo dispositivo, no que se refere ao cadastramento das partes no processo, em adequação ao Ato GCGJT n. 21/2011.

Resolução Administrativa n. 06, 05 jul. 2011, DEJT 11 jul. 2011, p. 3
Dispõe sobre o Programa de Assistência Pré-Escolar no âmbito do TRT da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 07, 05 jul. 2011, DEJT 11 jul. 2011, p. 1
Institui a prestação de serviço voluntário no TRT da 15ª Região.

Resolução Administrativa n. 09, 23 set. 2011, DEJT 28 set. 2011, p. 1 - Republicada DEJT 30 set. 2011, p. 02
Transforma e altera a denominação de funções comissionadas e dá outras providências.

Resolução Administrativa n. 10, 12 dez. 2011, DEJT 14 dez. 2011, p. 14
Dispõe sobre a concessão do auxílio-alimentação no âmbito do TRT da 15ª Região.

ÍNDICE

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA*

Ação

- anulatória (art. 486 do CPC). Atos do juiz em execução. Impugnação por todos os meios processuais adequados. Configuração de coisa julgada só atacável por ação rescisória. Ação anulatória. descabimento (DP, **108**).....285
- anulatória de débito. Pressupostos de admissibilidade. Declaração de pobreza incompatível com a condição social. Falsidade ideológica. Custas recolhidas. Depósito recursal não providenciado. Conhecimento. Entendimento do art. 899 da CLT (DP, **109**).....285
- Civil Pública. Competência. Foro do local onde ocorreu o dano (DP, **110**)....286
- Civil Pública. Rito processual trabalhista. Ausência de ofensa à ampla defesa (MN, **161**).....311
- de cobrança de valores de consulta e procedimentos médicos prestados a pacientes atendidos em hospital mediante convênio a planos de saúde. Relação de trabalho entre o médico (prestador de serviços) e o hospital (tomador dos serviços). Competência da Justiça do Trabalho para dirimir as controvérsias decorrentes da relação de trabalho (DP, **111**).....286
- de cobrança. Contribuição sindical. Necessidade de publicação de editais. Pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Ausência. Extinção sem resolução do mérito. Inteligência dos arts. 605 da CLT e 267, IV, do CPC (DP, **112**).....286
- de cumprimento. Cobrança de contribuição por participação sindical nas negociações coletivas. Taxa negocial. Impossibilidade (DP, **113**).....287
- rescisória. Erro de fato. Revelia e confissão aplicadas a reclamado, que estava presente à audiência inaugural. Ilegalidade. Determinado rejulgamento da lide no juízo de origem (3ªSDI, **07**).....243
- rescisória. Colusão entre as partes suficientemente demonstrada (3ªSDI, **08**).....243
- rescisória. Decisão proferida por colegiado que funcionou com dois juízes de primeiro grau substituindo no Tribunal. Violação do art. 115 da CF inexistente (3ªSDI, **09**).....244
- rescisória. Depósito prévio. Fundação pública estadual. Exigibilidade (3ªSDI, **10**).....244
- rescisória. Documento novo. Decisões judiciais posteriores. Improcedência (3ªSDI, **11**).....244

*Abreviaturas utilizadas: 1ª SDI = 1ª Seção de Dissídios Individuais; 2ª SDI = 2ª Seção de Dissídios Individuais; 3ª SDI = 3ª Seção de Dissídios Individuais; SDC = Seção de Dissídios Coletivos; TP = Tribunal Pleno; DM = Direito Material; DP = Direito Processual; DR = Direito Rural; EX = Execução; MN = Matéria Nova.

Exemplo: “Ação Civil Pública. Competência. Foro do local onde ocorreu o dano” está na página 286, na Subseção Direito Processual e é a ementa de número 110.

- rescisória. Improcedência. Adicional de insalubridade. Art. 192 da CLT. Súmula vinculante n. 4 do STF (3ªSDI, 12).....244
- rescisória. Improcedência. Erro de fato. Erro de percepção (3ªSDI, 13).....245
- rescisória. Improcedência. Matéria controvertida (3ªSDI, 14).....245
- rescisória. Literal violação a dispositivo de lei. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Razoável interpretação da norma. improcedência (3ªSDI, 15).....245
- rescisória. Sentença homologatória de acordo. Violação a literal disposição de lei inexistente. Arrependimento ineficaz (3ªSDI, 16).....245

Acidente

- de percurso causado por terceiro. Transporte não fornecido pelo empregador. Ausência de nexo causal. Equiparação à acidente de trabalho apenas para fins de infortunistica. Indenização por danos morais, materiais e estéticos indevida (DM, 19).....249
- de trabalho. Culpa exclusiva (DM, 20).....249
 - de trabalho. Empregado terceirizado. Laudo pericial absolutório da empresa tomadora de serviços. Responsabilidade objetiva pela instalação e bom funcionamento do maquinário (DM, 54).....263
- de trabalho. Fato de animal. Morte do trabalhador. Responsabilidade objetiva (DM, 21).....249
- de trabalho. Indenização por danos morais e materiais. Culpa concorrente (DM, 22).....250
- de trabalho. Reparação indenizatória. Responsabilidade do tomador de serviços. possibilidade (DM, 23).....251
- de trabalho. Responsabilidade civil subjetiva. Dever indenizatório. Requisitos (DM, 24).....251
- de trabalho. Responsabilidade civil. risco da atividade empresarial. Reparação por danos morais e estéticos. Pertinência (§ 1º do art. 927 do NCC) (DM, 25).....251
- de trajeto. Responsabilidade civil do empregador não caracterizada. Ausência de nexo de causalidade (DM, 26).....252
- do trabalho. Indenização por danos materiais e morais. Ausência de redução da capacidade laborativa. Indevida (DP, 119).....290
- do trabalho. Pedido de reintegração ou indenização. Não preenchimento dos requisitos do art. 118 da Lei n. 8.213/1991. Não cabimento (DP, 115).....288
- do trabalho. Prescrição. Direito intertemporal. Aplicação da regra de transição do art. 2.028 do CC. Recurso ordinário (DM, 27).....253
- do trabalho. Queda de raio. Morte. trabalhador rural. Caso fortuito (DM, 28).....253

Acordo

- entabulado. Indícios de fraude. Negativa de homologação (DM, 29).....253
- Homologação. Responsabilização do co-devedor que não participou da avença. Expressa vedação legal (DM, 30).....254
- Multa por inadimplência. Pagamento atrasado de parte de uma parcela. Afastamento da multa para as demais parcelas vincendas. Possibilidade. princípio da razoabilidade. Art. 413 do CC (DM, 31).....254

Adicional

- de insalubridade. Exposição ao sol. Procedência (DM, 32).....255
- de periculosidade. Agente perigoso diverso do indicado na inicial. Adicional devido (DM, 33).....255
- de periculosidade. Base de cálculo. Horista. DSRS (DM, 34).....255
- de periculosidade. Exposição eventual (DP, 128).....293
- por acúmulo de funções. Vigilante e balanceiro. Acréscimo salarial devido. Vedação ao enriquecimento ilícito da reclamada (DM, 35).....255

Aeronauta

- Jornada a partir da apresentação e não o da partida do voo. Permanência após o corte dos motores. Horas extras. Art. 20 e §§, da Lei n. 7.183/1984 (DM, 36)....256

Agravo

- de instrumento. Benefícios da justiça gratuita e aplicabilidade da Lei n. 12.275/2010. Art. 899, § 7º da CLT. Deserção não configurada (DP, 114).....288
- de instrumento. Recurso ordinário trancado por irregularidade da representação processual. Mandato tácito caracterizado. Provimento. Enunciado n. 164/TST (DP, 115).....288
- de petição. Apreensão de bens do responsável subsidiário. Inexigência de que sejam penhorados, primeiramente, os bens dos sócios do devedor principal. Inexistência de benefício de ordem entre responsáveis subsidiários. Incidência, entre eles, das regras pertinentes à solidariedade (EX, 141).....303
- de petição. Direcionamento da execução contra o responsável subsidiário. Possibilidade (EX, 142).....303
- de petição. Execução trabalhista. Empresa em recuperação judicial. Crédito constituído posteriormente. Submissão ao plano de recuperação. Impossibilidade. Incidência dos arts. 6º, II, e art. 49, *caput*, da Lei n. 11.101/2005 (EX, 143).....304
- de petição. Não conhecimento preclusão consumativa. Princípio da unirrecorribilidade (EX, 144).....304
- de petição. Penhora. Numerário contido em conta corrente. Alegação de natureza salarial. Não comprovação (EX, 145).....304
- de petição. Repetição de argumentos. Cópia *ipsis literis* dos embargos à execução. Ausência de fundamentação. Não conhecimento (EX, 146).....304
- de petição. Restrição de veículo por meio do RENAJUD. Cabimento de embargos de terceiro. Boa-fé comprovada (EX, 147).....305
- regimental. Atos executórios praticados durante o trâmite de agravo de petição. Descumprimento do acórdão que deu provimento ao apelo. Reexame de decisão de natureza jurisdicional. Existência de meio próprio para impugnação. Não cabimento da reclamação correicional. Indeferimento liminar (TP, 01).....237
- regimental. Conceito de execução provisória (1ªSDI, 05).....239
- regimental. Reclamação correicional rejeitada liminarmente. Direcionamento do processo de execução. Ato jurisdicional que delimita responsabilidade patrimonial e determina a expedição de ofício ao juízo da recuperação judicial, noticiando ausência de faturamento da executada. Inexistência de *error in procedendo*. não cabimento da via correicional. Agravo improvido (TP, 02).....237

Alienação

- de bem móvel (veículo) após o ajuizamento da reclamação trabalhista. Fraude à execução. Súmula n. 375 do STJ. Boa-fé do terceiro adquirente (EX, 148).....305

Alteração

- ilícita do contrato de trabalho (DM, 37).....256

Anistia

- Infraero. Prazo prescricional. *Actio nata*. Edição do Decreto n. 6.077/2007. Indenização devida desde o afastamento (DP, 116).....289

Aposentadoria

- por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Plano de saúde mantido. Inteligência do art. 475 da CLT (DM, 38).....256

Aplicabilidade

- do art. 475-J do CPC ao Processo do Trabalho (DM, 67).....268

Artigo

- 475-J, do CPC. Aplicabilidade (DM, 39).....257

- 518 do CPC. Aplicabilidade no Processo do Trabalho (DP, 117).....289

- 518, § 1º, do CPC. Aplicabilidade ao Processo do Trabalho. Possibilidade (DP, 118).....289

Assédio moral

- no trabalho. Instituição e cobranças de metas de cumprimento impossível. Dano moral caracterizado (DM, 40).....257

- Não configuração. Cumprimento de metas (DM, 41).....257

Cancelamento de venda

- por recusa do comprador em receber a mercadoria. Direito do vendedor à comissão (DM, 42).....258

Cartões de ponto

- Ausência de assinatura do trabalhador. Simples irregularidade administrativa. Horas extras indevidas (DM, 43).....258

Cerceamento de defesa

- Negativa de colheita de depoimentos testemunhais. Existência, nos autos, de outros elementos de prova (pericial ou documental), na qual se baseou a sentença. Inocorrência. art. 130 do CPC (DP, 119).....289

Certidão de dívida trabalhista

- Expedição face a créditos previdenciários líquidos, certos e exigíveis. legalidade. Economia ao erário (EX, 149).....306

Chácara

- com exercício parcial de atividade lucrativa (DM, 44).....259

Cláusula

- de não concorrência. Natureza jurídica. Validade (DM, 45).....259

Competência

- Justiça do Trabalho. Honorários advocatícios. Reserva de honorários contratuais. Não controvertidos. Reconhecimento. Inteligência do art. 22, § 4º, da Lei n. 8.906/1994 (DP, 120).....290

Complementação de aposentadoria

- Funcionário do Banespa. Banco Santander. Plano pré-75. Não adesão.

Princípio da isonomia. Violação (DM, 46).....	259
Concessionária	
- de transporte coletivo urbano. Intervenção. Responsabilidade subsidiária da empresa interventora (DP, 121).....	290
Contrato	
- a termo. Menor aprendiz. Rescisão antecipada. Ausência dos requisitos do art. 433. Aplicabilidade da multa do art. 479 da CLT (DM, 47).....	260
- de concessão de transporte público. URBES. Intervenção. Desvirtuamento. Sucessão trabalhista (DM, 48).....	260
- de safra. Cláusula de período de experiência. Nulidade (DR, 139).....	301
Contratos	
- de safra. Armazenagem de produtos agrícolas. Safras sequenciais de produtos distintos. Necessidade permanente de mão de obra. Inadmissibilidade (DR, 140).....	301
Contribuição previdenciária	
- sobre o terço das férias gozadas. Não incidência (DM, 49).....	260
- Fato gerador (DM, 50).....	260
Contribuições previdenciárias	
- Período de vínculo empregatício reconhecido. Competência da Justiça do Trabalho (DP, 122).....	291
Convenção coletiva	
- Liberdade sindical. Jornada de trabalho. Limites. Autonomia coletiva e dignidade individual (DM, 98).....	280
- de trabalho que condiciona imposição de sanções ao patrocínio da causa pelo sindicato. Ilegalidade. Insustentabilidade da condição (DM, 51).....	261
Cooperativa	
- de entregadores/ <i>motoboys</i> . Fraude. Inexistência (DM, 52).....	261
- Constatação de fraude na contratação de mão de obra (DM, 53).....	262
Corte de cana	
- Horas extras. Salário por produção. Devido o valor da hora normal mais o adicional respectivo (DM, 58).....	265
Dano	
- material. Constituição de capital. Empresa de notória capacidade econômica. Desnecessidade (EX, 150).....	307
- moral coletivo. Assédio moral. Caracterização (MN, 161).....	311
- moral. Acidente com dano à pessoa do trabalhador. Prescrição aplicável. Dez anos. art. 205 do CC (DM, 54).....	262
- moral. Acidente típico de trabalho. Sequelas. Responsabilidade objetiva. Procedência (DM, 55).....	263
- moral. Assédio moral organizacional. Rescisão indireta (DM, 56).....	264
- moral. Atraso no pagamento dos salários. Indenização devida (DM, 57).....	264
- moral. Falta de adequadas instalações sanitárias no campo. Configurado (DM, 58).....	265
- moral. Indenização. Preposto. Ameaça de agressão física (DM, 59).....	265

- moral. Ofensa dirigida aos funcionários em geral. Desnecessidade de particularização para o pleito de indenização se integrado o autor ao grupo ofendido (DM, 60).....265
- moral. *Quantum* indenizatório (DM, 59).....265
- moral. Recusa em fornecer trabalho ao empregado portador de deficiência física adaptado (DM, 61).....266

Danos

- morais. Dispensa imotivada. Empregado soropositivo. Inversão do *onus probandi*. Presunção de ato discriminatório (DP, 123).....291
- morais. Indenização. Violação do art. 468 da CLT. Possibilidade (DM, 62).....266

Débito previdenciário

- Multas e juros de mora. Termo inicial (DM, 63).....266

Descanso semanal remunerado

- Gerente (DM, 64).....266

Disciplina

- legislativa (DM, 65).....267

Dissídio coletivo

- Acordo. Manutenção de cláusulas pré-existentes. Análise. Necessidade (SDC, 17).....247

Doença degenerativa

- Concausa (DM, 66).....267

Doença

- ocupacional resultante de agressão ao meio ambiente do trabalho. Caso Shell-Cyanamid-Basf. Contaminação ambiental por produtos tóxicos e metais pesados. Fato público e notório. Responsabilidade civil (DM, 67).....267
- ocupacional. Aposentadoria por invalidez. Divergência entre o laudo pericial do juízo e do órgão previdenciário (DM, 68).....269
- ocupacional. Ônus da prova (DP, 124).....291
- ocupacional. Não configurada (DM, 69).....269

Embargos

- à execução. Garantia parcial do juízo. Conhecimento por exceção (EX, 151).....307
- de terceiro. Compromisso de compra e venda. Registro da escritura de compra e venda posterior ao ajuizamento da ação. Boa-fé do terceiro. Insubsistência da penhora (EX, 152).....307
- de terceiros. Ação trabalhista ajuizada em face de pessoa jurídica. Imóvel vendido pelo sócio. Boa-fé do adquirente. Fraude à execução não configurada (EX, 153).....308
- declaratórios. Tempestivos. Interrupção do prazo para interposição de outros recursos (DP, 135).....297

Empresa

- de Desenvolvimento Urbano e Social de Sorocaba - URBES. Sucessão de empresas. Não caracterização (DM, 70).....269

Enquadramento sindical

- Art. 317, da CLT. Instrutor do Senai. Tipificação afastada (DM, 71).....270

Estabilidade

- dos membros do conselho fiscal. Possibilidade (SDC, 18).....247

- Gestante. Aborto involuntário. Parcialmente devida (DM, 72).....270

Exceção

- de incompetência em razão do lugar. Ajuizamento da ação em local mais acessível ao trabalhador. Possibilidade. Inteligência do § 3º do art. 651 da CLT (DP, 125).....292

- de pré-executividade. Decisão interlocutória. Não cabimento de agravo de petição (EX, 154).....308

Excesso de penhora

- Não caracterização (EX, 155).....308

Exclusão

- de responsabilidade da administração pública. Aplicação da Súmula n. 331, V, do C. TST (DP, 126).....293

Execução

- fiscal. Multa administrativa. Falência reconhecida na vigência do Decreto-lei n. 7.661/1945. Inexigibilidade (EX, 156).....309

- Falência da executada. Responsabilidade solidária dos sócios. Art. 50 do CC (EX, 157).....309

Falsa parceria

- Relação de emprego. Extração de látex (DM, 73).....270

Férias

- proporcionais. Dispensa por justa causa. Direito reconhecido. Aplicação do art. 4º da Convenção n. 132 da OIT (DM, 74).....270

- Pagamento extemporâneo. Dobra devida (DM, 75).....271

Garantia de emprego

- Ação anteriormente ajuizada pleiteando verbas decorrentes da dispensa injusta. Renúncia. Não caracterização (DP, 127).....293

Grupo econômico

- Direito previsto em contrato individual de trabalho ou instrumento coletivo. Extensão a todos os empregados das empresas do grupo. Inviabilidade (DM, 76).....271

Hipoteca judiciária

- Art. 466 do CPC de aplicação subsidiária. Cabimento (DP, 128).....293

Honorários advocatícios

- indevidos (DP, 136).....297

- Sindicato. Substituto processual. Súmula n. 219, III, do TST (DP, 137).....298

Horas

- extraordinárias (DM, 77).....272

- *in itinere*. Dispensa de seu pagamento por norma coletiva. Invalidez. Devidas (DM, 78).....272
- *in itinere*. Negociação coletiva. Limites (DM, 79).....273

Hospital das clínicas

- Prêmio incentivo. Natureza salarial da parcela reconhecida (DM, 80).....273

Imposto de renda

- Rendimentos recebidos pelo empregado, acumuladamente. Inserção do art. 12-a na Lei n. 7.713/1988, mediante redação conferida pela Lei n. 12.350, de 20.12.2010 (DP, 138).....298

Indenização

- do art. 940 do CC. Inaplicabilidade ao Direito do Trabalho (DM, 81).....274
- por dano moral. Fase pré-contratual. Admissão frustrada injustificadamente. Reparação devida (DM, 82).....274
- por danos morais e materiais. Prova convincente de lesão aos direitos da personalidade. Viabilidade (DM, 25).....252

Interesse de menor

- Existência de representante legal. Intervenção do Ministério Público do Trabalho. Desnecessária. Nulidade processual afastada (DP, 129).....294

Intervalo intrajornada

- Anotação ou pré-assinalação. Norma cogente. Ausência. Presunção de não fruição. Inteligência do art. 74, §2º, 71, §4º da CLT e Súmula n. 338 do TST (DM, 83).....275

Intimação postal

- Devolução. Aplicação do parágrafo único do art. 238 do CPC. Eficácia da notificação. Pena de confissão confirmada (DP, 130).....294

Irregularidade

- de representação processual. Não conhecimento do recurso ordinário (DP, 131).....295

Ministério Público

- Ilegitimidade passiva. Falta de personalidade jurídica própria (2ªSDI, 06).....241

Multa

- do art. 475-j do CPC. Processo do Trabalho. Aplicabilidade (EX, 158).....309

Município

- de Nuporanga. Diferenças salariais (DM, 84).....375

Nulidade

- Sentença contrária à fazenda pública prolatada sem determinação de remessa necessária pelo juízo a quo. Homologação dos cálculos em valor superior a 60 salários mínimos. Não configuração da coisa julgada. Necessidade do duplo grau de jurisdição, mediante avocação dos autos. Reconhecimento. Inteligência do art. 475, § 1º, do CPC (DP, 132).....295

Ocorrência

- de interrupção do prazo para interposição de recurso ordinário (DP, 133)....296

Pagamento

- das férias fora do período concessivo. Pagamento em dobro (DM, 85)....275

Plano

- de desligamento voluntário. Regulamento. Análise objetiva. Direitos e garantias fundamentais. Eficácia horizontal (DM, 86).....276

Prescrição

- Ação acidentária. contagem do prazo (DM, 88).....276
- Indenização por acidente do trabalho. Súmula n. 278 do STJ. Data da consolidação das lesões (DM, 89).....277
- intercorrente (EX, 159).....309
- nuclear. Decretação de ofício. Impossibilidade. no direito (DM, 87).....276

Readaptação

- Cargo de nível salarial superior àquele para o qual foi contratado. Desvio funcional, direito a diferenças salariais. Possibilidade (DM, 90).....277

Recurso

- adesivo da 1ª reclamada. Incabível quando o recurso ordinário foi interposto pela 2ª reclamada (DP, 134).....296
- Ordinário interposto antes da publicação do acórdão em embargos de declaração opostos pela parte adversa. Tempestividade (DP, 135).....296
- Ordinário. Deserção suscitada pela falta de recolhimento da multa (1%) imposta em embargos de declaração considerados protelatórios. Parágrafo único do art. 538, do CPC. Não ocorrência (DP, 135).....297
- Ordinário. Embargos declaratórios opostos pelo reclamante. Intuito protelatório. Não caracterização (DM, 22).....250
- Ordinário. Notícia de fechamento da empresa. Ciência do trabalhador. Iniciativa de rompimento do contrato de trabalho. Aviso prévio devido (DM, 91).....278
- Ordinário. Sindicato. Representação patronal. Necessidade de registro regular no Ministério do Trabalho e do Emprego (DM, 92).....278
- Ordinário. Salários pagos com depósito em conta bancária. Anuência do empregado prevista em lei (DM, 93).....278

Relação de trabalho

- *Lato sensu* x relação de consumo. Distinção. Competência material da Justiça do Trabalho. Reconhecimento (DM, 94).....279

Rescisão indireta

- Ausência de depósitos fundiários. Parcelamento junto à CEF. Prejuízos ao trabalhador não configurados (DM, 95).....279

Responsabilidade subsidiária

- da Administração Pública. Hipótese de exclusão. Aplicação da Súmula n. 331, V, do c. TST (DM, 96).....279
- Administração Pública. Tomadora de serviços. Culpa *in vigilando*. Observância dos arts. 927 e 186 do CC (DM, 97).....279
- Execução (EX, 160).....310
- Tomador de serviço. Ente público. Reconhecimento (DM, 98).....280
- Tomador dos serviços. Culpa *in eligendo* e *in vigilando* (DM, 54).....263

Revelia

- Confissão ficta do empregador. Litisconsórcio. Fatos contestados pelo tomador dos serviços. Afastada a presunção de veracidade da narrativa contida na inicial. CPC, art. 320, I (DP, 136).....297

Sequestro

- humanitário. Doença grave e estado de necessidade demonstrados. Possibilidade. Inteligência do art. 1º, III, CF (TP, 03).....237
- Pedido deferido. Agravo regimental que não ataca os fundamentos da decisão recorrida. Não conhecimento. Inteligência da Súmula n. 422 do C. TST (TP, 04).....238

Servidor público

- Admissão sem concurso público. Efeitos (DM, 99).....281

Sexta-parte

- Empregado de sociedade de economia mista. Indevida. (DM, 100).....281

Sindicato

- Substituto processual. Direitos individuais homogêneos (DP, 137).....298

Sucessão trabalhista

- Intervenção. Responsabilidade principal (DM, 101).....281

Teoria da estabilização

- dos negócios jurídicos. Atos nulos. Aplicação. Alcance (DM, 102).....282

Terceirização

- da Administração Pública. Declaração de constitucionalidade do art. 71, § 1º da Lei n. 8.666/1993 pelo STF. Responsabilidade subsidiária. Hipótese de cabimento (DM, 103).....282
- de serviços relacionados à atividade-fim. Concessionária de energia elétrica. Ilícitude. limitação ao art. 25, da Lei n. 8.987/1995 (DM, 104).....282
- ilícita. Declaração de vínculo com a tomadora. Enquadramento sindical (DM, 104).....283

“Termo de liberação remunerada pré-aposentadoria”

- Extinção do contrato de trabalho. Efeitos (DM, 105).....283

Trabalho rural

- em condições degradantes. Dano moral configurado. Indenização devida (DM, 106).....283

União estável

- Inexistência de prazo de convivência para caracterização. Questão incidental relevante para a seara trabalhista a fim de se perquirir acerca da meação de companheira e da impenhorabilidade de alegado bem de família. Necessidade de dilação probatória (DP, 138).....298
- Reconhecimento. Prazo. Lei n. 8.971/1994 (DP, 138).....299

Vínculo de emprego

- Doméstico. Ausência de continuidade. Não caracterização (DM, 107).....284

ÍNDICE ONOMÁSTICO*

AIEX, Mônica	
- Doença ocupacional.....	269
ALMEIDA FILHO, Roberto Nobrega de	
- Terceirização na Administração Pública e suas consequências no âmbito da Justiça do Trabalho (artigo).....	187
ALMEIDA, Renato Rua de	
- Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo).....	79
AZEVEDO, Dagoberto Nishina de	
- Assédio moral.....	257
- Disciplina legislativa.....	267
- Doença ocupacional.....	261
- Prescrição nuclear.....	276
BENATTI, Juliana	
- Responsabilidade subsidiária.....	279
BIASI, Erodite Ribeiro dos Santos De	
- Agravamento regimental.....	239
- Gestante.....	270
- Terceirização.....	282, 283
- Vínculo de emprego.....	284
BORGES, Fernando da Silva	
- Acordo.....	254
- Contribuição previdenciária.....	260
- Férias proporcionais.....	270
- Indenização por dano moral.....	274
BURATTO, Renato	
- Nulidade.....	295
- Sequestro.....	238
- Sequestro humanitário.....	237
CAMPOS, Flavio Nunes	
- Direito ao trabalho e o direito de greve. A solução judicial do conflito coletivo e o	

*Para facilitar e enriquecer a consulta, optou-se pelo índice onomástico acrescido do título em relação aos artigos, identificados como tais, e dos assuntos em relação às demais seções.

conselho corporativo (artigo).....	177
- Ação de cumprimento.....	287
- Anistia.....	289
- Estabilidade.....	247
CARRADITA, Manuel Soares Ferreira	
- Ação Civil Pública.....	311
- Alteração ilícita do contrato.....	356
- Art. 518 do CPC.....	289
- Dano moral coletivo.....	311
COOPER, Fabio Allegretti	
- Adicional de periculosidade.....	293
- Hipoteca judiciária.....	293
COOPER, Flavio Allegretti de Campos	
- Aeronauta.....	256
- Contribuição previdenciária.....	260
- Dano moral.....	266
- Recurso adesivo.....	296
COTA, Jorge Antonio dos Santos	
- Excesso de penhora.....	308
DAMIANO, Henrique	
- Contrato coletivo (artigo).....	215
- Dissídio coletivo.....	247
ESTEVES, Jean Soldi	
- A linguagem e o método na ciência do direito e suas inflexões na interpretação do negócio jurídico (artigo).....	85
FERREIRA, Adelina Maria do Prado	
- Acidente de trabalho.....	249
FERREIRA, Miguel Nin	
- Hipossuficiência e subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas (artigo).....	97
GEMIGNANI, Daniel	
- Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo (artigo).....	139
GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta	
- Ação Civil Pública.....	286
- Acidente de trabalho.....	251
- Dano material.....	307
- Meio ambiente de trabalho. Precaução e prevenção. Princípios norteadores de um novo padrão normativo (artigo).....	139
- Trabalho rural.....	283
GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto	
- Adicional de periculosidade.....	255

- Convenção coletiva.....	280
- Dano moral.....	264
- Horas <i>in itinere</i>	273
- Responsabilidade subsidiária.....	280

GOMIERI, Olga Aida Joaquim

- Cartões de ponto.....	258
- Embargos declaratórios.....	297
- Honorários advocatícios.....	297
- Recurso ordinário.....	296, 297
- Revelia.....	297
- União estável.....	298, 299

GONÇALVES, Alcione Maria dos Santos Costa

- Da responsabilidade da pessoa jurídica empregadora pelo assédio moral praticado contra seu empregado (artigo).....	161
--	-----

GRASELLI, Fabio

- Cancelamento de venda.....	258
- Descanso semanal.....	266
- Interesse de menor.....	294
- Prescrição.....	309

GULLA, Ana Amarylis Vivacqua de Oliveira

- Sucessão trabalhista.....	281
-----------------------------	-----

KHAYAT, Mariane

- Cooperativa.....	261
--------------------	-----

LANDI, Flávio

- Corte de cana.....	265
- Dano moral.....	265

LAZARIM, Luiz Antonio

- Agravo regimental.....	237
- Dano moral.....	265
- Honorários advocatícios.....	298
- Imposto de renda.....	298
- Sindicato.....	298

LEITE, Maria Cecília Fernandes Álvares

- Acidente de trabalho.....	263
- Dano moral.....	262, 265
- Garantia de emprego.....	293
- Grupo econômico.....	271
- Responsabilidade subsidiária.....	263

LIMA, Samuel Hugo

- Ação anulatória.....	285
- Falsa parceria.....	270
- Rescisão indireta.....	279

LOBO JUNIOR, Helcio Dantas

- Acidente de trabalho.....	251
-----------------------------	-----

-Acordo.....	254
- Adicional de periculosidade.....	255
- Agravo de petição.....	304
LOBO, Luiz Felipe Paim da Luz Bruno	
- Ministério Público.....	241
LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina	
- Art. 475-J do CPC.....	268
- Doença ocupacional.....	267
- Execução fiscal.....	309
- Prescrição.....	276
- Responsabilidade acidentária.....	279
LOPES, Edmundo Fraga	
- Adicional de insalubridade.....	255
- Dano moral.....	263
- Embargos de terceiro.....	308
- Execução.....	309
MACHADO, João Alberto Alves	
- Acidente de percurso.....	249
- Danos morais.....	266
- Horas <i>in itinere</i>	273
- Readaptação.....	277
MALM, Thomas	
- Complementação de aposentadoria.....	259
- Exclusão de responsabilidade.....	293
- Município.....	275
- Sucessão de empresas.....	269
MARQUES, Claudinei Zapata	
- Débito previdenciário.....	266
- Férias.....	271
- Horas extraordinárias.....	272
- Teoria da estabilização.....	282
MATTIOLI, Maria Cristina	
- Sexta-parte.....	281
MONTANAGNA, Antonio Francisco	
- Art. 475-J do CPC.....	257
- Enquadramento sindical.....	270
- Responsabilidade subsidiária.....	310
MORAES, Gisela Rodrigues Magalhães de Araújo e	
- Contrato de safra.....	301
- Extinção de contrato de trabalho.....	283
- Irregularidade de representação processual.....	295
- Interrupção do prazo.....	296
NEVES, Elency Pereira	
- Agravo de petição.....	304

- Contrato a termo.....	260
- Contrato de concessão.....	260
- Intervalo intrajornada.....	275
NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves	
- Prescrição.....	277
NUNES, Luiz Roberto	
- Acidente do trabalho.....	253
- Agravo de petição.....	304
- Doença degenerativa.....	267
- Plano de desligamento voluntário.....	276
OLIVA, José Roberto Dantas	
- Convenção coletiva.....	261
- O acesso efetivo do Trabalhador Rural à Justiça: enfoques processuais.....	63
OLIVEIRA, Maria Madalena de	
- Concessionária de transporte.....	290
- Embargos à execução.....	307
PANCOTTI, José Antonio	
- Ação anulatória.....	285
- Acidente de trabalho.....	251
- Adicional por acúmulo de funções.....	255
- Alienação de bem imóvel.....	305
- Indenização por danos.....	252
PITAS, José	
- Ação rescisória.....	244, 245
- Acidente de trabalho.....	249
RIZZARDO, André Augusto Ulpiano	
- Certidão de dívida.....	306
RUFINO, Marcelo Magalhães	
- Intimação postal.....	294
SANT'ANA, Antonia	
- Ação rescisória.....	245
SANTOS, Lorival Ferreira dos	
- Acidente de trabalho.....	251
- Acordo entabulado.....	253
- Contratos de safra.....	301
- Contribuições previdenciárias.....	291
- Meio ambiente do trabalho no campo.....	25
- Recurso ordinário.....	250
SILVA FILHO, Laurival Ribeiro da	
- Ação rescisória.....	244, 245
SILVA JÚNIOR, Edson da	
- Nexó técnico epidemiológico e sua aplicação perante a Justiça do Trabalho nas ações de indenização por acidentes do trabalho e doenças ocupacionais (artigo).....	129

SILVA, João Batista da	
- Pagamento das férias.....	275
SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira	
- Acidente de trajeto.....	252
SILVA, Luís Carlos Cândido Martins Sotero da	
- Ação de cobrança.....	286
- Acidente do trabalho.....	288, 290
- Agravo de instrumento.....	288
- Cerceamento de defesa.....	289
- Competência.....	290
SILVA, Luiz José Dezena da	
- Acidente do trabalho.....	253
- Agravo de petição	303, 304
SOUZA, José Pedro de Camargo Rodrigues de	
- Ação rescisória.....	243
- Agravo de petição.....	305
- Recurso ordinário	278
SOUZA, Rita de Cássia Penkal Bernardino de	
- Agravo de instrumento.....	288
- Aposentadoria.....	256
- Cláusula.....	259
- Exceção de incompetência.....	292
TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César	
- Assédio moral no trabalho.....	257
TOLEDO FILHO, Manoel Carlos	
- Chácara.....	259
- Doença ocupacional.....	269
- Recurso ordinário.....	278
- Relação de trabalho.....	279
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO	
- Assento Regimental n. 01.....	315
- Assento Regimental n. 02.....	315
- Assento Regimental n. 03.....	315
- Assento Regimental n. 03.....	315
- Assento Regimental n. 04.....	315
- Assento Regimental n. 05.....	315
- Assento Regimental n. 06.....	315
- Assento Regimental n. 07.....	315
- Assento Regimental n. 08.....	315
- Assento Regimental n. 09.....	315
- Assento Regimental n. 10.....	315
- Ato Regulamentar GP n. 01.....	316
- Ato Regulamentar GP n. 02.....	316
- Ato Regulamentar GP n. 14.....	316
- Ato Regulamentar GP n. 15.....	316

- Ato Regulamentar GP n. 16.....	316
- Ato Regulamentar GP n. 18.....	316
- Ato Regulamentar GP/EJ n. 01.....	316
- Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 01.....	316
- Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 02.....	316
- Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 03.....	316
- Ato Regulamentar GP/VPJ/CR n. 04.....	317
- Ato Regulamentar n. 04.....	315
- Comunicado CR n. 01.....	317
- Comunicado CR n. 11.....	317
- Comunicado CR/VCR n. 19.....	317
- Comunicado GP/CR n. 47.....	317
- Comunicado GP/CR n. 57.....	317
- Comunicado GP n. 03.....	317
- Comunicado GP n. 04.....	317
- Comunicado GP/CR n. 121.....	317
- Comunicado GP/CR n. 71.....	317
- Comunicado GP/CR n. 128.....	317
- Comunicado GP/VPJ n. 03.....	317
- Comunicado n. 20.....	317
- Portaria GP n. 03.....	318
- Portaria GP n. 05.....	318
- Portaria GP n. 06.....	318
- Portaria GP n. 08.....	318
- Portaria GP n. 09.....	318
- Portaria GP n. 10.....	318
- Portaria GP n. 16.....	317
- Portaria GP n. 44.....	318
- Portaria GP/CR n. 01.....	318
- Portaria GP/CR n. 29.....	317
- Portaria GP/CR n. 30.....	318
- Portaria GP/CR n. 31.....	318
- Portaria GP/CR n. 36.....	318
- Portaria GP/CR n. 37.....	318
- Portaria GP/CR n. 39.....	318
- Portaria GP/VPJ n. 02.....	319
- Portaria GP/VPJ/CR n. 01.....	319
- Portaria Única.....	319
- Provimento GP/CR n. 01.....	319
- Provimento GP/CR n. 01.....	319
- Provimento GP/CR n. 02.....	319
- Provimento GP/CR n. 03.....	319
- Provimento GP/CR n. 04.....	319
- Provimento GP/CR n. 05.....	319
- Provimento GP/CR n. 06.....	319
- Provimento GP/CR n. 07.....	320
- Resolução Administrativa n. 06.....	320
- Resolução Administrativa n. 07.....	320
- Resolução Administrativa n. 09.....	320
- Resolução Administrativa n. 10.....	320
VASCONCELLOS, Ana Maria de	
- Dano moral.....	264

- Embargos de terceiro.....	307
- Indenização.....	274
- Servidor público.....	281

VENTURINO, Juan Francisco

- Diálogo social: su institucionalización, el desafío latente. El presente y el futuro del diálogo social analizado a través de la teoría de los juegos (artigo).....	199
---	-----

VIEIRA, Thelma Helena Monteiro de Toledo

- Ação de cobrança.....	286
- Cooperativa.....	262
- Hospital das clínicas.....	275
- Terceirização.....	282

ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira

- Ação rescisória.....	244
- Danos morais.....	291
- Exceção de pré-executividade.....	308
- Multa.....	309

NORMAS PARA SUBMISSÃO E PUBLICAÇÃO DE ARTIGOS

A Revista do Tribunal tem periodicidade semestral, sendo composta de uma abertura e de um corpo principal formado pelas seções: **Seção Especial**; **Artigos**, que é subdividida nas subseções Doutrina Nacional, Doutrina Internacional e Trabalhos do Meio Científico; **Jurisprudência**, que contém seleção de ementas do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, dividida por matérias (Direito Material, Direito Processual, Direito Rural, Execução, Matéria Nova e ementas dos Seções do Tribunal); e **Atos Normativos**, que destaca as principais normas editadas pelo Tribunal no período da revista.

A Seção **Artigos** compõe-se de artigos técnicos, de reflexão teórica, ou relatos de pesquisas e experiências profissionais. A subseção Trabalhos do Meio Científico destina-se à publicação de resenhas de pesquisas em andamento ou recém-concluídas no meio acadêmico, dissertações e teses, contendo descrição do tema de estudo, objetivos, métodos e técnicas de investigação, resultados, principais conclusões e outras informações pertinentes.

A seleção de trabalhos para publicação é de competência do Conselho Editorial da Revista. Os artigos encaminhados à Revista serão enviados, sem identificação do autor, para exame de um parecerista, que recomendará ou não a sua publicação. A publicação dos artigos ocorre conforme a aprovação e priorização dos textos pelo Conselho Editorial. Eventualmente, os trabalhos com sugestões de alterações, de acordo com as recomendações do seu Conselho Editorial ou dos pareceristas, poderão ser submetidos ao autor, que delas terá ciência para manifestação, e, caso não haja nenhuma objeção, serão consideradas aprovadas dentro do prazo de dez dias. Não será informada a identidade dos responsáveis pela análise do Conteúdo Editorial. Serão priorizados os artigos inéditos. Não serão devolvidos aos seus autores os originais dos trabalhos, quer tenham sido publicados ou não.

As opiniões emitidas pelo autor em seu trabalho são de sua exclusiva responsabilidade, não representando, necessariamente, o pensamento do TRT da 15ª Região.

O envio de conteúdo editorial para publicação na Revista do Tribunal implica automaticamente em autorização do autor para futura e eventual publicação ou distribuição em meio impresso ou eletrônico. A remessa ou publicação dos trabalhos não acarretará direitos autorais ou qualquer remuneração a seus autores. Como contrapartida pela cessão, o autor receberá dois exemplares da Revista impressa onde publicado o Conteúdo Editorial de sua autoria. A Revista fica autorizada a proceder modificações e correções para a adequação do texto às normas de publicação.

ELABORAÇÃO DOS TRABALHOS

Pela natureza da publicação, os artigos deverão ter um mínimo de sete laudas (cada lauda deve ter 2.100 toques) e não deverão exceder vinte laudas, incluindo notas de rodapé e referências bibliográficas, ser redigidos em português, observando a ortografia oficial. Os parágrafos devem ser justificados, com recuo de 2,0 cm na primeira linha, com títulos e subtítulos em caixa alta e centralizados,

e devem ter entrelinha 1,5 cm. As margens superior e inferior devem ser configuradas com 2,0 cm e as laterais com 3,0 cm. A formatação do tamanho do papel deve ser A4 e a fonte a ser utilizada: Times New Roman, corpo 12. Notas de rodapé de referência deverão ser numeradas sequencialmente, ficando na página em que aparece a citação. Tabelas, figuras e quadros deverão ser elaborados e enviados em arquivo próprio e inseridos, no devido local, no corpo do texto.

Os artigos deverão conter, com destaque, no início do texto: resumo de até cem palavras e palavras-chave (de três a cinco palavras).

Visando ampliar a divulgação, os artigos conterão título, resumo e palavras-chave em inglês, elaborados preferencialmente pelo autor. Caso necessário, a Revista providenciará a inserção.

Para detalhes sobre a elaboração de citações e referências, ver Normas para confecção da Revista (http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/ManualNormasImpressao2010.pdf)

O envio do material deve ser feito por correio eletrônico para o endereço: revistadotribunal@trt15.jus.br. De modo alternativo, recebemos arquivos em CD-ROM. Recomenda-se a utilização de processador de texto Microsoft Word. Caso seja usado outro processador, os arquivos devem ser gravados no formato RTF (de leitura comum a todos os processadores de texto).

Para que os artigos possam ser enviados para apreciação sem a identificação do autor, deverão ser precedidos por uma página, da qual se fará constar: título do trabalho e nome do autor. Ao lado do nome do autor, deverá constar o símbolo “*” e, no rodapé da página, após o símbolo “*”, breve *curriculum* com nome do autor, situação acadêmica, títulos, instituições às quais pertença e a principal atividade exercida, endereço completo para correspondência, telefone, e-mail e relação da produção intelectual. Esta lauda será separada do artigo antes de ser enviada ao parecerista.

Caso o artigo tenha sido divulgado anteriormente em eventos públicos (congressos, seminários etc.) ou se se tratar de trabalho acadêmico de conclusão de um curso ou pesquisa, também deverá ser feita referência ao evento, curso ou pesquisa no rodapé da primeira lauda. Se o artigo for referente a resultados de pesquisa, ou envolver seres humanos, deverá ser acompanhado das devidas autorizações.

Trabalhos do Meio Científico: o texto deve estar redigido com, no mínimo, três laudas (cerca de 4.500 caracteres) e, no máximo, sete laudas (cerca de 10.500 caracteres). Deve ser indicado, na primeira lauda, além do solicitado no parágrafo anterior, qual o tipo de trabalho, área de conhecimento, instituição de ensino e o nome do professor orientador.

Os setores de Biblioteca e de Publicações Técnicas e a Secretaria da Escola Judicial, que assessoram o Conselho Editorial da Revista do Tribunal, procederão às necessárias revisões gramaticais e alterações de ordem editorial (normalização bibliográfica), e à adequação dos trabalhos a serem publicados às normas disciplinadas pela ABNT, caso necessário.

Agradecimentos e auxílios recebidos pelo autor podem ser mencionados ao final do artigo, antes das referências.

Endereço para correspondência:

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
Rua Barão de Jaguara, 901 - 3º andar - Centro
Campinas/SP - CEP 13015-927
Fones: (19) 3731-1683 e 3236-0585 (fax)
e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br