



REVISTA
DO TRT10

V. 21, N. 1 - Junho de 2017

- **Artigos**
- **Seção Arte e Trabalho**
- **Acórdãos e Sentenças**
- **Verbetes do Tribunal Pleno**



ESCOLA JUDICIAL
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

v. 20 n. 2

Brasília

2017

ISSN 0104-7027

Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R.	Brasília	v. 21	n.1	p. 1-???	2017
--------------------------------	----------	-------	-----	----------	------

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região
 Endereço: SAS Quadra 1, Bloco “D” Praça dos Tribunais Superiores - Brasília/DF - CEP: 70097-900
 Telefone: (61) 3348-1100 CNPJ:02.011.574/0001-90
<http://www.trt10.jus.br>

Escola Judicial do TRT-10ª Região
 SGAN 916, Lote A2 - Asa Norte - Brasília/DF
 CEP: 70.790-160
 (61) 3348-1870
<https://escolajudicial.trt10.jus.br/>
 email: escola.judicial@trt10.jus.br

Catálogo na Fonte elaborada pela Seção de Pesquisa e Documentação
 Márcia Basílio Lage – Bibliotecária – CRB 732

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.
 v. 1, n. 1, 1982/1983- . – Brasília: TRT 10ª Região, 1982/83 – .
 v.

Bienal: 1982/1987.

Anual: a partir de 1994.

Publicação interrompida durante o período de 2012 a 2014. Numeração reiniciada a partir do v. 20 de 2016.
 ISSN 0104-7027

1. Direito do trabalho – periódicos. 2. Jurisprudência trabalhista.

CDD 342.6

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

Coordenação: Desembargador Brasilino Santos Ramos

Produção: Anastácia Freitas de Oliveira

Projeto gráfico e diagramação: Ricardo Bermúdez e Nayane Cordeiro

Colaboração: Núcleo de Comunicação Social e Seção de Pesquisa e Documentação

A Revista do TRT-10ª Região é indexada em:

Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Rede RVBI (formada pelas bibliotecas da Advocacia-Geral da União, Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa do Distrito Federal, Ministério da Justiça, Procuradoria-Geral da República, Senado Federal, Supremo Tribunal Federal, Tribunal Superior do Trabalho, Superior Tribunal de Justiça, Superior Tribunal Militar, Tribunal de Contas do Distrito Federal, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios)

Rede REDIJT - Rede de informação da Justiça do Trabalho

Google Acadêmico

Portal Livre





TRT 10 - Edifício-sede



COMPOSIÇÃO

Tribunal Pleno

Desembargadores

João Amílcar Silva e Souza Pavan

Flávia Simões Falcão

Mário Macedo Fernandes Caron

Ricardo Alencar Machado

Elaine Machado Vasconcelos

André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno

Pedro Luís Vicentin Foltran - Presidente e Corregedor

Maria Regina Machado Guimarães - Vice-Presidente

Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

Brasilino Santos Ramos

Alexandre Nery de Oliveira

José Ribamar Oliveira Lima Júnior

José Leone Cordeiro Leite

Dorival Borges de Souza Neto

Elke Doris Just

Cilene Ferreira Amaro Santos

Crijalbo Fernandes Coutinho

1ª Seção Especializada

Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran - Presidente

Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Vice-Presidente

Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan

Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos

Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno

Desembargadora Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira

Desembargadora Elke Doris Just

Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos

2ª Seção Especializada

Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran - Presidente

Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Vice-Presidente

Desembargadora Flávia Simões Falcão

Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron

Desembargador	Ricardo Alencar Machado
Desembargador	Brasilino Santos Ramos
Desembargador	José Ribamar Oliveira Lima Júnior
Desembargador	José Leone Cordeiro Leite
Desembargador	Dorival Borges de Souza Neto
Desembargador	Grijalbo Fernandes Coutinho

Primeira Turma

Desembargador	Grijalbo Fernandes Coutinho - Presidente
Desembargadora	Flávia Simões Falcão
Desembargadora	Elaine Machado Vasconcelos
Desembargador	André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Desembargador	Dorival Borges de Souza Neto

Segunda Turma

Desembargador	João Amílcar Silva e Souza Pavan - Presidente
Desembargador	Mário Macedo Fernandes Caron
Desembargador	Brasilino Santos Ramos
Desembargador	Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargadora	Elke Doris Just

Terceira Turma

Desembargador	Ricardo Alencar Machado - Presidente
Desembargadora	Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro
Desembargador	José Ribamar Oliveira Lima Júnior
Desembargador	José Leone Cordeiro Leite
Desembargadora	Cilene Ferreira Amaro Santos

Foros Trabalhistas

Brasília (DF)

SEPN 513, Bloco B, Lotes 2/3, CEP 70.760-522

01ª Vara do Trabalho-	Titular: Juíza Eliana Pedroso Vitelli
02ª Vara do Trabalho-	Titular: Juíza Larissa Lizita Lobo Siveira
03ª Vara do Trabalho-	Titular: Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota
04ª Vara do Trabalho-	Titular: Juiz Denilson Bandeira Coêlho
05ª Vara do Trabalho-	Titular: Juíza Elisângela Smolareck
06ª Vara do Trabalho-	Titular: Juiz Antônio Umberto de Souza Júnior



07ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Oswaldo Florêncio Neme Junior
08ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Urgel Ribeiro Pereira Lopes
09ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Fernando Gabriele Bernardes
10ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Márcio Roberto Andrade Brito
11ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Rubens Curado Silveira
12ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna
13ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas
14ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Idália Rosa da Silva
15ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Augusto C. A. de Souza Barreto
16ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Luiz Fausto Marinho de Medeiros
17ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Paulo Henrique Blair de Oliveira
18ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz João Luís Rocha Sampaio
19ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Noêmia Aparecida Garcia Porto
20ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Júnia Marise Lana Martinelli
21ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Luiz Henrique Marques da Rocha
22ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins

Taguatinga (DF)

QNC 4/5 Avenida Samdu Norte, CEP 72115-540

1ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Alexandre de Azevedo Silva
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Rosarita Machado de Barros Caron
3ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Solange Barbuscia de Cerqueira Godoy
4ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Elaine Mary Rossi de Oliveira
5ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Luciana Maria do Rosário Pires

Gama (DF)

Quadra 2, conjunto "A", lote 20, Setor Sul - Gama/DF, CEP 72415-101

Titular: Juíza Tamara Gil Kemp

Palmas (TO)

Quadra 302 Norte, Conjunto QI 12, Alameda 2, Lote 1A, CEP 77700-000

1ª Vara do Trabalho -	Titular: Vaga
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Francisco Rodrigues de Barros

Araguaína (TO)

Av. Neief Murad, 1131, Bairro Jardim Goiás, CEP 77.824-022

1ª Vara do Trabalho -	Titular: Rubens de Azevedo Marques Corbo
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Erasmo Messias de Moura Fé

Gurupi (TO)

Rua Antônio Lisboa da Cruz, 2031, Centro – Setor Central - CEP: 77.405-090

Titular: Patrícia Soares Simões de Barros

Dianópolis (TO)

Praça da Capelinha, 621 - Quadra 57 - lote 1 - Setor Novo Horizonte, CEP 77300-000

Titular: Juíza Sandra Nara Bernardo Silva

Guaraí (TO)

Avenida Araguaia, Esquina com a Avenida Bernardo Sayão N° 1360, CEP 77700-000

Titular: Juiz Mauro Santos de Oliveira Goes

Juízes substitutos

Naiana Carapeba Nery de Oliveira

Mônica Ramos Emery

Martha Franco de Azevedo

Jonathan Quintão Jacob

Reinaldo Martini

Patricia Germano Pacifico

Débora Heringer Megiorin

Rogério Neiva Pinheiro

Solyamar Dayse Neiva Soares

Érica de Oliveira Angoti

Patricia Birchall Becattini

Rossifran Trindade Souza

Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

José Gervásio Abrão Meireles

João Batista Cruz de Almeida

Thaís Bernardes Camilo Rocha

Acélio Ricardo Vales Leite

Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes

Marcos Alberto dos Reis

Maria Socorro de Souza Lobo

Raquel Gonçalves Maynarde Oliveira

Osvani Soares Dias

Raul Gualberto F. Kasper de Amorim

Claudinei da Silva Campos

Audrey Choucair Vaz

Maurício Westin Costa

Rejane Maria Wagnitz



Daniel Izidoro Calabro Queiroga
Adriana Zveiter
Carlos Augusto de Lima Nobre
Laura Ramos Morais
Leador Machado
Vilmar Rego Oliveira
Vanessa Reis Brisolla
Natália Queiroz Cabral Rodrigues
Almiro Aldino de Sateles Júnior
Gustavo Carvalho Chehab
Larissa Leonia Bezerra de A. Albuquerque
Rafael de Souza Carneiro
Elysangela de Souza Castro Dickel
Alcir Kenupp Cunha
Renato Vieira de Faria
Edisio Bianchi Loureiro
Ricardo Machado Lourenço Filho
Francisca Brenna Vieira Nepomuceno
Roberta de Melo Carvalho
Angélica Gomes Rezende
Regina Célia Oliveira Serrano
Maximiliano Pereira de Carvalho
Marcos Ulhoa Dani
Fernando Gonçalves Fontes Lima
Jaeline Boso Portela Santana Strobel
Margarete Dantas Pereira Duque

Escola Judicial

Diretor

Desembargador Brasilino Santos Ramos

Vice-Diretor

Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira

Conselho Consultivo

Desembargador Brasilino Santos Ramos
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Juiz Rubens Curado Silveira
Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Servidor Rafael Simões Espírito Santo

Comissão da Revista e outras publicações

Desembargador Brasilino Santos Ramos (Diretor da Escola Judicial) - Presidente
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira (Vice-Diretor da Escola Judicial) - Vice-
-Presidente
Juíza Júnia Marise Lana Martinelli
Juiz Ricardo Machado Lourenço Filho
Servidora Anastácia Freitas de Oliveira

Escola Judicial do TRT 10ª Região

Secretaria Executiva da Escola Judicial - SEEJUD

Secretária Executiva: Rosana Oliveira de Aragão Sanjad
Seção de Formação Jurídica - SCFJU - João Batista Português Júnior
Seção de Educação a Distância - SCEAD - Luiz Alberto dos Santos Carvalho
Seção de Formação Técnico-Administrativa e Gerencial - SCFTG - Shirley Ayres Oliveira
Seção de Pesquisa e Documentação - SCPED - Rosani Aparecida Amaral Frutuoso
Seção Administrativa e de Apoio a Eventos - SCAPE - Fernanda Paixão Araújo Pinto



SUMÁRIO


ARTIGOS

-  Sofrimento psíquico no trabalho escravo: contribuições da psicodinâmica do trabalho.
Ana Cláudia de Jesus V. Chehab..... 13
-  Dos limites à contribuição sindical assistencial: novos posicionamentos do STF e do TST.
Bernardo Leôncio Moura Coelho
Edmilson Dias de Albuquerque 29
-  Roteirização do itinerário no vale-transporte: ofensa aos direitos dos trabalhadores.
Bernardo Leôncio Moura Coelho
Pedro Augusto Ferraz Brenna 39
-  A verdade e o processo judiciário.
Brasilino Santos Ramos 51
-  Direito de greve dos servidores públicos e a proibição aos militares.
Julia Gabriela de Melo Nunes
Wilton Resplande de Carvalho 57
-  O poder normativo da Justiça do trabalho: reflexos na organização da classe trabalhadora.
Lucas Santos..... 73
-  Sobre a competência da Justiça do Trabalho para execução de contribuições previdenciárias devidas no curso da relação empregatícia reconhecida judicialmente.
Maurício Westin Costa 85
-  Rumo ao ouro: breves notas para marcar os 25 anos das cotas para pessoas com deficiência no Brasil.
Renata Coelho 99
-  A prova colhida no inquérito civil sem a observância do contraditório perante o novo Código de Processo Civil.
Roberto Wakahara 125
-  A constitucionalização dos direitos sociais trabalhistas no âmbito internacional.
Rúbia Zanotelli de Alvarenga 141


SEÇÃO ARTE E TRABALHO

-  149

ACÓRDÃOS E SENTENÇAS

-  155

VERBETES DO TRIBUNAL PLENO

-  237

APRESENTAÇÃO

É com imensa satisfação que a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região apresenta a primeira edição do ano de 2017 da Revista do TRT 10. Contribuindo para o estudo e análise de temas da Justiça Laboral, o volume 21 número 1 oferece artigos científicos, acórdãos, sentença e verbetes do Tribunal Pleno, além da seção Arte e Trabalho.

Colaboraram nessa edição magistrados do trabalho, membros do Ministério Público do Trabalho, auditores fiscais, servidores da Justiça do Trabalho, professores universitários, acadêmicos e advogados.

A pluralidade do perfil dos autores referenda a multiplicidade de pensamentos e enriquece o debate acerca de temas do mundo jurídico laboral brasileiro, como a competência e o poder normativo da Justiça do Trabalho, o direito de greve dos servidores públicos, a contribuição sindical, a roteirização do vale-transporte, a prova colhida no inquérito civil perante o novo Código de Processo Civil e as cotas para pessoas com deficiência.

Em reflexão mais ampla, a Revista traz à luz artigos sobre a verdade no processo judiciário, a constitucionalização dos direitos sociais trabalhistas em âmbito internacional e sobre o sofrimento psíquico decorrente do trabalho escravo.

Como inovações, a seção “Arte e Trabalho” traz fotografias de Mauro Burlamaqui, que retratam o trabalho no maior lixão da América Latina. Encerrando, a publicação divulgam-se os Verbetes da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Pleno.

Buscando aprimorar cada vez mais as plataformas de acesso ao conteúdo da Revista do TRT10, migramos esse periódico para a mais nova versão do sistema de editoração de Revistas SEER. Agora o leitor poderá contar com um sistema mais limpo e amigável, que se adapta para diversos tamanhos de tela e elabora automaticamente referências bibliográficas.

Esperamos que os leitores desfrutem de nossos dessas informações relevantes sobre as relações de trabalho.

Desejamos a todos uma ótima leitura.

Brasilino Santos Ramos
Diretor da Escola Judicial do TRT-10ª Região





Sofrimento Psíquico no Trabalho Escravo: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho

Ana Cláudia de Jesus Vasconcellos Chehab¹

RESUMO

Trata-se de pesquisa acerca do sofrimento psíquico e as estratégias de mediação do sofrimento que trabalhadores desenvolviam para suportar o trabalho em condições análogas à de escravo, bem como as patologias do trabalho. O aporte teórico foi a Psicodinâmica do Trabalho, que visa estudar as relações subjetivas entre o trabalhador e sua atividade. Utilizou-se metodologia de caráter qualitativo, entrevistas semiestruturadas com cinco trabalhadores resgatados da escravi-

dão no contexto de pedreira e lavoura de cana-de-açúcar nos estados de Goiás e Mato Grosso. Conclui que o valor atribuído ao trabalho exerce papel preponderante na manutenção do aparelho psíquico, de modo que, os trabalhadores desenvolveram algum tipo de identificação subjetiva, pois optavam se submeter ao trabalho escravo ao não trabalho (desemprego).

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Escravo. Sofrimento Psíquico. Psicodinâmica do Trabalho.

1. Doutoranda e Mestre em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília. Psicóloga da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.

INTRODUÇÃO

O presente estudo consiste em pesquisa empírica realizada entre os anos de 2014/2015 acerca do sofrimento psíquico, as principais estratégias de mediação desse sofrimento e as patologias desencadeadas por trabalhadores submetidos ao trabalho em condições análogas à de escravo em pedreira e corte de cana de açúcar, localizados nos Estados de Goiás e Mato Grosso, respectivamente.

Para tanto, buscou-se como referencial teórico a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, apresentada por Dejours desde 1980, que investiga a saúde e o adoecimento, bem como as estratégias de enfrentamento que os trabalhadores utilizaram para ressignificar e superar o sofrimento, com vistas à transformação do contexto de trabalho em um lugar de prazer (FEREIRA; MENDES, 2003; AUGUSTO, 2011, p. 11).

Segundo o autor, por meio do trabalho, o indivíduo transforma-se, ampliando sua competência e sua habilidade quando consegue progredir diante das dificuldades. A atividade adquire papel central na formação de sua identidade e de sua saúde mental (DEJOURS, 2009). Esse sujeito, segundo a concepção da Psicodinâmica do Trabalho, não se restringe, em seu contexto de trabalho, ao sujeito político, social ou do inconsciente. Trata-se do indivíduo que também luta por sua saúde mental em um constante embate

contra a loucura do trabalho, a doença mental e a patologia.

O trabalho constitui fonte de subsistência da espécie humana desde seus primórdios, nas diversas formas e concepções que surgiram ao longo da História sendo, às vezes, fonte de satisfação e de prazer e, em outras, de desgaste e de sofrimento.

“O trabalho constitui fonte de subsistência da espécie humana desde seus primórdios, nas diversas formas e concepções que surgiram ao longo da História sendo, às vezes, fonte de satisfação e de prazer e, em outras, de desgaste e de sofrimento”

Etimologicamente “trabalho” traz a noção de sofrimento. No latim, *tripaliare* é martirizar, torturar, com o *tripalium*, instrumento formado por três paus.

Após a Revolução Industrial e as lutas sociais que deram origem ao Direito do Trabalho baseado na noção de emprego, a Encíclica *Rerum Novarum* trouxe a consciência da dignidade do trabalho

humano (LEÃO XIII, 1891, nº 13) que, então, passou a ser visto como um bem econômico, juridicamente protegido, fator de civilização e progresso (GONÇALVES, 2010, p. 99) e fonte, portanto, de prazer.

Para Duarte (2014, p. 23), Karl Marx assinala que o trabalho em si não é mau ou bom, não é *tripalium* ou dádiva. Para ele, o trabalho está permeado por complexas relações e, dessa forma, pode tornar-se sem sentido, um meio ao invés de um fim.

No campo da Psicodinâmica do Trabalho, Dejours resgata e utiliza dois binômios antagônicos e complementares entre si: pra-

zer e sofrimento. Assim, as diferentes formas de organização proporcionariam aos trabalhadores níveis de satisfação e insatisfação. A organização do trabalho escravo, até o momento nunca havia sido estudada sob o enfoque da teoria dejouriana, principalmente a partir do relato dos trabalhadores, tornando um desafio para a própria teoria.

A partir da elaboração e de vivências subjetivas dos trabalhadores poderão ser propostas ações adequadas a fim de erradicar o trabalho em condições análogas a de escravo. Qualquer intervenção da Psicodinâmica do Trabalho, do Poder Público ou de organizações sociais, para ser duradoura e efetiva, deve considerar a constituição da identidade do trabalhador a partir da centralidade do trabalho formal e digno.

O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Uma vez que a proposta de investigação desse estudo refere-se ao trabalho em condições análogas à de escravo, deve-se estar ciente de que o fenômeno constitui uma realidade no Brasil em pleno século XXI, ainda que seja uma prática ilícita.

Pela atual disposição do Código Penal, o trabalho em condições análogas à de escravo compreende o labor forçado, contra a vontade do trabalhador ou em condições degradantes (MIRAGLIA, 2010, p. 118-119).

Trabalho forçado ou compulsório, para o artigo 2º, nº 1, da Convenção nº 29 de 1930 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930).

Ao longo da história, a exploração do trabalho humano foi ganhando novas facetas e significados até os dias atuais. As sequelas da herança escravagista, como nova forma de exploração de grupos excluídos, ainda persiste na sociedade brasileira.

Para Mello (2005, p. 24), a “reescravação” ainda acontece hoje quando os trabalhadores, embora libertos da superexploração, vêm-se obrigados a aceitar nova proposta de trabalho com as mesmas características degradantes da anterior porque a falta de escolaridade, de cultura e de oportunidades não lhes permite galgar novos horizontes.

Além disso, o recente passado escravocrata criou um padrão cultural de comportamento que norteia as relações de trabalho baseando-se na desumanização do trabalhador, viabilizando sua submissão a condições degradantes (COSTA, 2010, p.116-117) e sua perda de identidade (SIQUEIRA, 2010, p. 137).

A escravidão moderna diferencia-se daquela dos períodos colonial e monárquico do Brasil quando o trabalhador era uma propriedade do escravagista, podia ser negociado e não tinha direitos. A função dele era servir e trabalhar para o seu senhor sem qualquer remuneração. No trabalho em condições análogas à de escravo existente hoje, o trabalhador é alguém que está subjugado a uma servidão por dívidas ou por contrato.

Na servidão por dívidas (debt bondage), a pessoa trabalha muito para quitar um empréstimo em dinheiro, mas seu esforço não basta para reduzir a dívida, que mantém o trabalhador sob controle (BALES, 2012, pp. 19-20).

Na servidão por contrato (*contract slavery*), a pessoa, atraída por uma promessa de emprego, encontra a própria escravidão quando chega ao local de trabalho. Caso haja problemas legais, o contrato pode ser formalmente produzido, mas na realidade, o trabalhador torna-se um escravo ameaçado por violência, sem liberdade de locomoção e sem salário (BALES, 2012, p. 20).

Em geral, os escravizados no Brasil (no campo ou na cidade) são atraídos por aliciadores ou “gatos”, e levados para trabalhar em locais distantes (VIEIRA, 2003, p. 2). Lá são mantidos por capatazes, fiscais ou pistoleiros mediante vigilância armada, violência física, coação psíquica e dívidas ou pelo isolamento geográfico.

Segundo a Comissão Pastoral da Terra (SAKAMOTO, 2006, p. 26), foram libertados desde 1995, quando se iniciaram as fiscalizações móveis de trabalho escravo no país, até 2005, 18.704 trabalhadores. Dados recentes do Ministério do Trabalho e Emprego (2014) revelam que entre 2008 e 2013 foram resgatados da escravidão 18.717 trabalhadores, assim distribuídos:

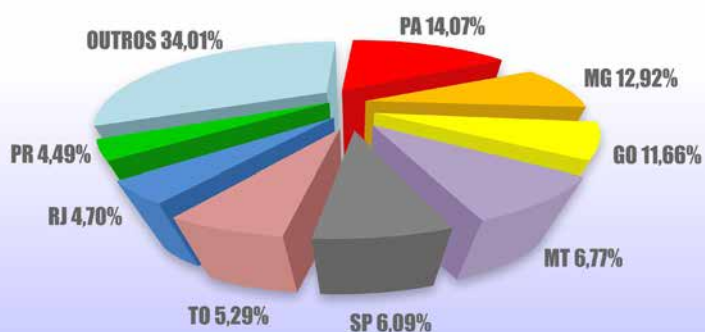


Figura: Distribuição por Estado de trabalhadores resgatados pelo MTE entre 2008 e 2013 (em %).

Apesar do Estado do Pará ainda ser o primeiro em libertação de trabalhadores escravos, 35% dos resgates feitos pelo Ministério do Trabalho no último quinquênio aconteceram no quadrilátero formado pelos Estados de Minas Gerais, Goiás, São Paulo e Rio de Janeiro, percentual este superior aos quase 30% que se deram no arco formado por Mato Grosso, Pará, Tocantins e Maranhão.

Informações mais recentes revelam que pela primeira vez na história do combate à escravidão o número de trabalhadores resgatados em áreas urbanas superou o da zona rural. O maior responsável por isso é o setor da construção civil, que contabiliza 40% desse total, enquanto a pecuária, segunda colocada, responde por apenas 12% (REPÓRTER BRASIL, 2014).

O trabalho escravo contemporâneo é um problema social que mobiliza o Estado brasileiro e cuja erradicação é uma prioridade (BRASIL, 2008, p. 12). O combate à escravidão motivou o estabelecimento de ações, de metas e a edição de Planos Nacionais para Erradicação do Trabalho Escravo, além de um Programa Nacional de Direitos Humanos.

Os dados levantados e as ações descritas constituem pontos de partida para uma análise e um estudo mais aprofundado à luz da Psicodinâmica do Trabalho. Por isso, compreender a organização do trabalho, o sofrimento, as defesas e as patologias causadas pela escravidão contemporânea podem constituir importantes ferramentas para a escuta e ressignificação do sofrimento das vítimas dessa realidade.

REFERENCIAL TEÓRICO

Desenvolvida a partir dos estudos de Christophe Dejours na década de 80, a Psicodinâmica do Trabalho pressupõe a possibilidade de agressão mental e sofrimento psíquico originados na organização do trabalho (MERLO; MENDES, 2009, p. 143).

A trajetória da Psicopatologia do Trabalho rumo à Psicodinâmica do Trabalho está alicerçada em uma descoberta crucial, que consiste no reconhecimento da realidade das situações concretas, ou seja, a relação entre a organização do trabalho e o sujeito num contínuo movimento (DEJOURS, 2011a, p. 70).

O foco da Psicodinâmica do Trabalho é compreender o que move psíquica e socialmente o sujeito no trabalho (MENDES; DUARTE, 2013, loc. cit.), os processos psíquicos existentes, a formação da sua identidade individual e social, o confronto entre seu mundo externo e interno, o sofrimento e o prazer no labor e a influência da organização do trabalho na sua qualidade de vida, saúde mental, desgaste e adoecimento (LANCMAN, 2011, p. 41-42).

O que importa é conseguir compreender como os trabalhadores mantêm um “certo equilíbrio psíquico, mesmo estando

submetidos a condições de trabalho destruturantes” (MERLO; MENDES, 2009, p. 143). Daí a escolha dessa abordagem para o estudo da presente pesquisa.

A organização do trabalho tem sido apontada como um dos principais mecanismos das vivências de prazer-sofrimento do trabalhador contemporâneo, sendo dividida em duas partes: **o trabalho prescrito** - corresponde ao que antecede a execução da tarefa e o **trabalho real** - é o próprio momento de execução da atividade, a maneira desenvolvida para lidar com as situações reais, composta pelas interações entre os trabalhadores e os recursos disponibilizados pela organização.

Dejours (2011b) define **trabalho** como tudo aquilo que não está prescrito, já que a prescrição por si só não concretiza a tarefa, e sim a ação real do sujeito. Pensar a organização do trabalho requer o

afastamento da prescrição e a interpretação do real frente às dificuldades concretas, uma vez que a organização do trabalho apresenta uma série de contradições que incidem sobre a saúde psíquica dos trabalhadores.

Segundo o mesmo autor, o sofrimento é inerente ao ato de trabalhar porque há um conflito central entre a organização do trabalho, com suas normas e prescrições, e o funcionamento psíquico, que é pautado pelo desejo. Assim, trabalhar consiste em deparar-se inevitavelmente com a experiência de sofrimento.

“...o sofrimento é inerente ao ato de trabalhar porque há um conflito central entre a organização do trabalho, com suas normas e prescrições, e o funcionamento psíquico, que é pautado pelo desejo.”

A saúde mental, nesse contexto, coloca-se entre a patologia e a normalidade, ou seja, resulta do modo como os sujeitos-trabalhadores agem e reagem frente ao sofrimento originado dos constrangimentos impostos pela organização do trabalho.

Dependendo dos processos psicodinâmicos desenvolvidos, o sofrimento pode encaminhar-se para diferentes destinos. Um deles é a criação, a engenhosidade, situações em que o **sofrimento** se torna **criativo**, conduzindo à invenção de soluções para os constrangimentos vivenciados na organização do trabalho. Nesse caso, ele atua como um mobilizador para transformações, impulsionando para soluções que poderão beneficiar a própria organização do trabalho, além de contribuir para a realização pessoal do trabalhador.

Por outro lado, o **sofrimento** pode tornar-se **patogênico** quando o sujeito não encontra possibilidades de negociação entre a organização do trabalho e os seus conteúdos subjetivos, sendo impedido de exercitar sua capacidade criativa. Nesse contexto, persiste a vivência de fracasso que, sendo prolongada, pode comprometer a saúde (MORAES, 2013, p. 416).

A mediação do sofrimento é composta por **estratégias de defesa** e de **mobilização subjetiva**, ou seja, para não adoecerem, os trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa diante desse sofrimento (DEJOURS, 1992), um conjunto de condutas que possibilite a convivência com a dor. As defesas representam a forma e o destino dados ao sofrimento, configurando-se como o meio de acesso aos seus aspectos subjetivos e dinâmicos (DEJOURS, 2011a).

As estratégias defensivas geralmente são inconscientes, individuais ou compartilhadas em grupos de trabalhadores, e se apresentam sob a forma, principalmente, da negação ou da racionalização. Quando há negação o trabalhador não admite o próprio sofrimento. Já na racionalização, há uma suavização da angústia, do medo e da insegurança presentes no contexto de trabalho.

As estratégias de mobilização, em contrapartida, favorecem a saúde ao permitirem a ressignificação do sofrimento por meio da transformação das situações. A mobilização subjetiva consiste no processo pelo qual o sujeito pode (se) criar e (se) reinventar, vivenciando o sofrimento criativo e o prazer na atividade.

São modos de ação coletiva dos trabalhadores, que se operacionalizam a partir da criação de um espaço público de discussão e de cooperação, com vistas a eliminar o custo humano negativo do trabalho, a ressignificar o sofrimento e a transformar a organização, as condições e as relações socioprofissionais em fontes de prazer e de bem estar (FERREIRA; MENDES, 2003).

Apesar de não haver um meio de eliminar as vivências de sofrimento por completo, é possível investir em mecanismos que favoreçam a sua transformação, buscando intervenções voltadas para a organização do trabalho com vistas a beneficiar os indivíduos submetidos a ela.

MÉTODO E PÚBLICO ALVO

Utilizou-se o método qualitativo com ênfase na fala do sujeito como matéria primordial para a análise. Buscou-se, a partir da

reflexão, tornar os sujeitos capazes de se reapropriarem de suas realidades laborais.

A entrevista semiestruturada coletiva foi realizada com os trabalhadores resgatados de situações de trabalho escravo em dois contextos específicos, criando um espaço de discussão em consonância com os princípios da Psicodinâmica do Trabalho. Ressalta-se que esse modelo sofreu uma adaptação do modelo da clínica do trabalho proposto inicialmente por Dejours (1980/1987), no entanto manteve os princípios centrais da teoria, sendo capaz de revelar o trabalho na sua complexidade, desvelando vivências subjetivas, o sofrimento psíquico, as mediações, contradições e as principais patologias do trabalho.

Participaram do estudo cinco trabalhadores resgatados do trabalho escravo: quatro homens e uma mulher, com idades médias de aproximadamente 46 anos, sendo a maioria analfabeta, com pouca qualificação profissional e educacional, nenhum convívio com a família de origem, começaram a trabalhar ainda muito jovens, migraram em busca de condições melhores e perspectivas financeiras mais favoráveis.

Todos os trabalhadores da amostra já passaram por situações de escravidão tendo, a maioria, histórico de trabalho infantil. As entrevistas foram realizadas em dois contextos distintos, sendo uma no Estado de Goiás com trabalhadores resgatados de uma pedreira da região, e outra no Estado do Mato Grosso com trabalhadores que atuavam em lavouras de cana-de-açúcar.



Para o desenvolvimento da pesquisa, foi feita uma análise documental sobre as principais normas internacionais, constitucionais e legais, assim como jurisprudência acerca do alcance do conceito de trabalho análogo à escravidão e das ações e programas do Governo Federal relacionadas ao trabalho nessas condições.

Mediante autorização prévia dos sujeitos-participantes, as entrevistas foram gravadas em áudio e, posteriormente, transcritas na íntegra, considerando que a fala dos sujeitos, dado essencial para apreensão do objeto e para a interpretação dos dados, pudesse ser submetida à análise de conteúdo categorial, desenvolvida por Bardin na década de 1970.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados foram organizados em categorias específicas, conforme os objetivos pretendidos. Foram objeto de análise o sofrimento psíquico, as estratégias de mediação desse sofrimento e as principais patologias sociais do trabalho.

Categoria: sentimentos e vivências de sofrimento psíquico

O foco dessa categoria refere-se aos sentimentos e as vivências de sofrimento psíquico dos trabalhadores. Este pressupõe a possibilidade de agressão mental oriunda dos conflitos entre o sujeito e a realidade laboral, muitas vezes desencadeado pela própria organização do trabalho.

Nos dois contextos pesquisados, os sentimentos descritos são bastante semelhantes. Foram recorrentes nos relatos vivências de solidão e desamparo, pois além da distância física de seus familiares, não havia a possibilidade de comunicação, gerando sentimentos de insegurança e fragilidade.

Observou-se nos contextos investigados bastante assédio moral sofrido pelos trabalhadores. Havia reiteradas exposições a situações constrangedoras, vexatórias e degradantes com

o propósito de humilhá-los e rebaixá-los para demonstrar “quem é que manda”. Tais vivências provocavam sentimentos de impotência, frustração, submissão e servidão. O assédio moral torna-se uma das formas constituintes do trabalho nessas circunstâncias.

Os sentimentos de medo e isolamento, em geral, estavam impreg-

nados nas práticas cotidianas das relações de trabalho e na própria maneira dos aliciadores de exercer o poder e autoridade. Os sujeitos eram obrigados a conviver com ameaças de todos os tipos inclusive de morte, o que gerava angústia e vulnerabilidade diante dessas circunstâncias.

As condições de trabalho causavam sentimentos de inferioridade, desamparo, baixa autoestima, tristeza, insatisfação e indignação. Os trabalhadores apresentaram desânimo e descontentamento frente às promessas de pagamento não concretizadas. Sensação de terem sido enganados e ludibriados foi frequente em suas falas.

“As condições de trabalho causavam sentimentos de inferioridade, desamparo, baixa autoestima, tristeza, insatisfação e indignação”.

O desgaste físico e mental estava constantemente presente por consequência do tipo de tarefa executada, da jornada de trabalho exaustiva e do cerceamento da liberdade. O trabalho é percebido como atividade incapaz de proporcionar crescimento, reconhecimento e de prover suas necessidades básicas.

Após o resgate, em ambos os contextos, foram relatados sentimentos de emoção, perplexidade, agradecimento e alívio com a libertação. Por outro lado, surgiam sentimentos de repulsa ao imaginarem estar de volta àquelas circunstâncias.

De acordo com a abordagem teórica de Dejours, o trabalho pode ser um lugar de saúde ou de patologia, tanto de sofrimento quanto de prazer. É apresentado de modo dinâmico e com duplo papel, podendo ser estruturante como também adoecer, promovendo dignidade ou deteriorando e alienando (DEJOURS, 2011c, p. 13-16).

A partir da ótica da Psicodinâmica do Trabalho, os resultados revelam que os sujeitos vivenciaram um contexto peculiar de organização do trabalho onde não havia espaço para vivências de prazer. Os achados permitem concluir que os ambientes tanto da pedreira quanto dos canaviais, na complexidade de seus elementos, foram responsáveis pelas vivências de sofrimento dos sujeitos entrevistados.

Os trabalhadores de ambos contextos encontravam-se totalmente imersos na precariedade de organizações ilegais, que não proporcionavam condições mínimas de sobrevivência, de direitos, de reconhecimento e de relacionamento entre os pares. Não

havia espaços de discussão do coletivo, de criação, de autonomia ou de liberdade.

Segundo Dejours (apud MORAES, 2013, p. 417), o processo de fragilização e desestabilização do trabalhador pode conduzir a uma crise de identidade, o que abre caminho para a manifestação de doenças caracterizando o sofrimento como patogênico.

A experiência de fracasso vivenciada pelos cativos ao depararem-se com o real e o inesperado, causou em muitos deles dificuldade de encarar suas famílias, uma vez que saíram de seus lares com promessas rentáveis e, na grande maioria dos casos, voltaram sem nada ou até endividados. Assim, sentimentos de inferioridade, de discriminação e de desvalorização social são frequentes no momento do reencontro.

A precariedade das condições de trabalho é um dos elementos recorrentes nos relatos e é responsável pela ausência da dinâmica de reconhecimento, pois o descaso por parte dos aliciadores e da sociedade em geral é compreendido pelas vítimas não apenas como falta de reconhecimento profissional como também da sua própria dignidade.

Categoria: estratégias de mediação do sofrimento

A presente categoria refere-se às estratégias individuais ou coletivas de mediação do sofrimento que os trabalhadores utilizaram frente às dificuldades vivenciadas no contexto de trabalho análogo à escravidão.

Como encontravam-se distante da cidade e com sua liberdade de locomoção restringida pela dificuldade de acesso ao local de trabalho, na maioria das vezes não tinham

em quem buscar apoio. Logo, a postura adotada era de conformismo, submissão e servidão. A única solução que visualizavam era aguardar o pagamento e aguentar até que chegasse o momento de poder sair daquela situação, o que não acontecia, em grande parte.

Adotavam uma atitude passiva diante das situações de conflito, ou esperavam de uma divindade a solução dos problemas. As estratégias utilizadas para conseguir suportar ou esquecer os sofrimentos iam desde o refúgio nas bebidas e cigarro até na fé.

Percebe-se que eles não dispunham de estratégias coletivas para lidar com o sofrimento. As estratégias utilizadas, na maioria das vezes, evidenciaram o uso da individualidade subjetiva do silêncio para sobreviver às disputas e impasses que aconteciam entre aqueles que eram a favor do “gato” e os que eram contrários.

Dejours (2011a) afirma que as estratégias defensivas são um meio utilizado pelo trabalhador para proteger-se do sofrimento e poder continuar a trabalhar. Podem ser elaboradas individualmente ou coletivamente.

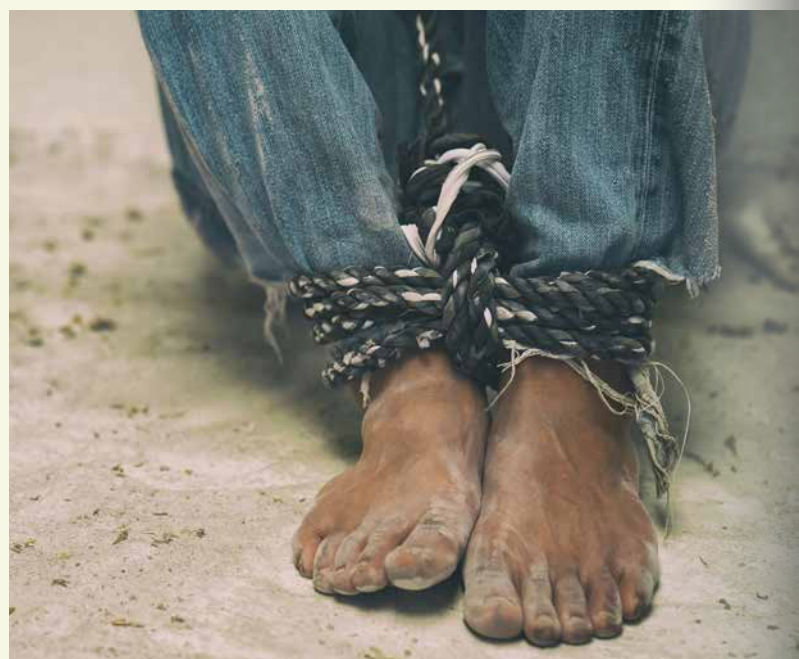
Uma vez que as condições de trabalho que agravam o sofrimento não são alteradas, corre-se o risco de conduzir à alienação. Assim, os trabalhadores tendem à paralisia ante as possibilidades de mudança, restando-lhes a utilização de estratégias defensivas, em especial a negação, a passividade e o individualismo.

A negação refere-se ao não reconhecimento do próprio sofrimento e do sofrimento alheio, e pode ser sinalizada pela presença

de desconfiança, de isolamento e da banalização das dificuldades da organização de trabalho. Nega-se o fato de que a organização é a causa do sofrimento, responsabilizando a si mesmo pelos problemas e até mesmo pelas dívidas contraídas.

As defesas de adaptação e de exploração, por sua vez, baseiam-se na negação do sofrimento e na supressão dos próprios desejos em benefício dos objetivos da organização. Nesses casos, as vítimas assumem como suas as metas de produção do explorador, o que conduz à alienação.

As marcas da escravidão refletem a espera dos trabalhadores por uma entidade exterior, como Deus ou o Estado, que possa libertá-los de tal situação. Consta-se a ausência de engajamento e de mobilização coletiva dos entrevistados, que não se veem capazes de romper com as estruturas da opressão, da violência e da exclusão social que alimentam o ciclo do trabalho escravo contemporâneo.



Enfim, as estratégias de mediação do sofrimento presentes neste estudo foram, principalmente, as defensivas de adaptação e exploração com modos de agir que buscam compensar as dificuldades deste tipo de trabalho e, ainda, o conformismo frente à precariedade do trabalho escravo.

Categoria: patologias do trabalho análogo à escravidão

Nesta última categoria buscou-se descrever as principais patologias, ou doenças e sintomas, que o trabalho em condições análogas à escravidão gerou nos sujeitos da pesquisa.

Vários problemas de saúde que ocorriam com certa frequência foram relatados, tais como: torções, fraturas nos pés e nas mãos, dores de dente, dores de cabeça devido à exposição direta ao sol, problemas respiratórios como pneumonia, problemas de pele, entre outros, que não souberam especificar.

Nos relatos, evidencia-se que os trabalhadores eram privados de qualquer assistência por parte dos aliciadores. As situações geradoras de doenças físicas ou psicológicas, assim como os acidentes de trabalho, eram atribuídas aos próprios indivíduos, e não se responsabilizava a organização pela ausência de equipamentos de proteção e das condições mínimas de segurança exigidas.

A ausência de reconhecimento pode levar a diversas formas de adoecimentos. O isolamento social, por sua vez, é descrito na literatura da Psicodinâmica do Trabalho como patologia da solidão, na qual observa-se o boicote às estratégias de mobilização

coletiva e a exacerbação das estratégias defensivas.

Esse isolamento também é denominado por patologia do silêncio, decorrente da impossibilidade de utilização da palavra como meio de expressão do sofrimento e dos sentimentos de indignação. Tal patologia representa um expressivo risco laboral e de desgaste psicossocial, podendo ser encontrada nos discursos dos trabalhadores.

Pelos depoimentos, constata-se o que a literatura denominou como patologia da violência (MENDES, 2007, p. 39 e 56), que se caracteriza por diversas práticas agressivas contra o trabalhador, demonstrando a radicalização dos modos de exploração e submissão, consentidos e legitimados pela banalização do sofrimento, das injustiças e do mal, como meio de garantir a produtividade da organização do trabalho.

A violência, por sua vez, tem nas suas bases a solidão afetiva, o abandono, a desolação, a insensibilidade ao sofrimento alheio e a desestabilização das relações de solidariedade, relacionados ao trabalho. A patologia da sobrecarga presente em pesquisas da Psicodinâmica do Trabalho e também observada no estudo, caracteriza-se pela imposição de metas de produtividade desumanas aos trabalhadores, desconsiderando os limites físicos e psicossociais desencadeadores de adoecimento.

Essa situação impõe ao sujeito ritmo acelerado de trabalho, esgotamento, somatizações, crises de ansiedade e drogadições, levando-o a ultrapassar os próprios limites, podendo, inclusive, chegar a comprometer sua saúde e integridade.

A servidão voluntária, em conjunto com as demais patologias, é incluída por Mendes (2007) no grupo de patologias sociais que surgem no embate continuado do trabalhador contra a sua organização. Os sofrimentos provenientes do trabalho podem ser mascarados por meio da obediência (subserviência) às ordens superiores. Para resistir às condições degradantes e humilhações, o trabalhador recorre à submissão, negando o sofrimento alheio e calando o próprio.

A maneira como se configura o trabalho em condições análogas à escravidão, marcado por vulnerabilidade, violência nas relações, exploração do custo humano, condições degradantes, precarização dos laços de solidariedade, cultura do individualismo e isolamento, alienação dos trabalhadores, entre outros - gera situações desfavoráveis à construção da subjetividade e à promoção da saúde no trabalho.

As patologias são agravadas nesse contexto em função da intensidade e precariedade do trabalho, regidas, muitas vezes, pela ideologia da exclusão e do medo, que destrói o coletivo e altera os valores do ambiente laboral. O trabalho escravo é, em princípio, um evento traumático devido à violência e à privação da liberdade. Fizeram-se presentes nesse caso as patologias sociais da solidão, da sobrecarga, da violência e da servidão voluntária.

A falta de assistência e de alternativas, perante as dificuldades vivenciadas nos contextos pesquisados, conduz a práticas de exclusão que destroem a subjetividade e a autonomia desses trabalhadores, que são vistos ou tratados como objeto, como uma mercadoria e relegados à própria sorte.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo, fundamentado e analisado sob a ótica da Psico-dinâmica do Trabalho possibilitou investigar as vivências de sofrimento dos trabalhadores entrevistados e as patologias provindas desse flagelo, além de desvendar as estratégias defensivas utilizadas para o enfrentamento das adversidades e constrangimentos desencadeados pela organização do trabalho escravo.

Dessa forma, os resultados obtidos na investigação realizada junto à categoria de trabalhadores pesquisada sugerem as seguintes **conclusões gerais**:

Os contextos investigados são ambientes desestruturantes e desestabilizadores da saúde física e psíquica daqueles que ali atuaram;

Vivências de sofrimento foram geradas à medida que restringiram ou até mesmo anularam a liberdade de expressão da individualidade e a tomada de decisão, com base na desvalorização do trabalho;

“Os sofrimentos
provenientes do
trabalho podem ser
mascarados por meio
da obediência
(subserviência) às
ordens superiores.”

O valor atribuído ao trabalho como alternativa de sobrevivência exerce um papel preponderante na dinâmica de enfrentamento, que se utiliza de estratégias defensivas, principalmente, da compensação, do conformismo e da passividade, com a finalidade de propiciar a manutenção do aparelho psíquico;

De alguma forma os trabalhadores da pesquisa, diversamente do esperado, desenvolveram algum tipo de identificação subjetiva com o trabalho, a tal ponto de preferirem o trabalho escravo ao não trabalho, ou, na visão deles, o desemprego. Isso demonstra a centralidade do trabalho para os sujeitos, ainda que na condição análoga à escravidão;

A investigação aponta que, diversamente do esperado, essa centralidade no trabalho, contribui de algum modo na constituição da identidade e da subjetividade desses trabalhadores;

A inexistência de um coletivo de trabalho, que propicie a expressão da fala e da cooperação entre os trabalhadores, intensifica a vivência de sofrimento, desencadeando situações geradoras de patologias sociais;

Todavia, apesar das vivências de sofrimento e das estratégias de defesa por eles utilizadas, nenhum dos sujeitos entrevistados, sequer o trabalhador submetido à escravidão por 12 anos, desenvolveu transtornos psicóticos graves. Isso sugere uma limitação do referencial teórico em abarcar tra-



balhadores nas circunstâncias de extrema precariedade do trabalho, podendo haver outros fatores além dos descritos pela teoria de Dejours;

Não se observou no presente estudo, o uso de mobilização subjetiva, seja individual ou coletiva, que oferecesse possibilidades de mudança, restando aos trabalhadores à utilização de estratégias defensivas e a alienação e, conseqüentemente, o adoecimento.



A pesquisa realizada, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, revelou o sofrimento psíquico e as diversas patologias desses trabalhadores. Tais descobertas são úteis para atuação de profissionais de diversas áreas, para a criação de políticas públicas de valorização e reconhecimento dessas pessoas e para identificação e prevenção de quem se encontra vulnerável ao aliciamento. O combate a essa chaga social, para ser efetivo, deve conjugar questões jurídicas e trabalhistas e das mais diversas áreas. A Psicodinâmica do Trabalho pode contribuir com pesquisas e ações que possibilitem a criação de espaços de reflexão como modos de resistir, de lutar pela saúde mental e de encontrar, na construção do coletivo, os caminhos para a emancipação dos trabalhadores e para as ações sociais e públicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUGUSTO, Magda Maria. **Contexto de trabalho e vivências de prazer-sofrimento: estudos com trabalhadores de uma fundação pública**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2011.

BALES, Kevin. **Disposable people: new slavery in the global economy**. 4. ed. Berkley: University of California Press, 2012.

BRASIL. Secretaria Especial de Direitos Humanos. **II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília: SEDH/PR, 2008.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. Brasília: OIT, 2010.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

_____. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, n.º 139, 2009.

_____. Addendum: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a.

_____. A metodologia em Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011b.

_____. Psicopatologia do trabalho: Psicodinâmica do Trabalho. **Laboreal**, Porto, v. 7, n. 1, 2011c.

DUARTE, Fernanda Sousa. **Dispositivos para a escuta clínica do sofrimento no trabalho: entre a clínica da cooperação e das patologias**. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FERREIRA, M. C.; MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e risco de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir, 2003.

GONÇALVES, Lilian. **O fim social do trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 5, 2010.

LANCMAN, Selma. Apresentação: o mundo do trabalho e a Psicodinâmica do Trabalho. In: _____.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

LEÃO XIII, PP. **Rerum novarum**. Roma, 15 maio 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em: 8 mar. 2017.

MELLO, Solange Quintão Vaz de. **Trabalho escravo no Brasil: a nova face de um antigo dilema**. Monografia (Especialização em Direito). Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília. 2005.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (Orgs.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

_____.; DUARTE, Fernanda Sousa. Notas sobre o percurso teórico da Psicodinâmica do Trabalho. In: FREITAS, Lêda Gonçalves de (Orgs.). **Prazer e sofrimento no trabalho: pesquisas brasileiras**. Curitiba: Juruá, 2013.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia. Perspectivas do uso da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil: teoria, prática e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n.º 2, dez. 2009.

MIRAGLIA, Livia M. M. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: SENA, Adriana Goulart de;

DELGADO, Gabriela N.; NUNES, Raquel P. (co-ords). **Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Sofrimento criativo e patogênico. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29**, de 1930. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/oit/convencoes/conv_29.pdf>. Acesso em: 8 mar. 2017.

REPORTER BRASIL. **Escravidão urbana passa a rural pela primeira vez**. 6 fev. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/02/escravidao-urbana-passa-a-rural-pela-primeira-vez/>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

SAKAMOTO, Leonardo (Coord). **Trabalho escravo no Brasil do século XXI**. Brasília: OIT, 2006.

SIQUEIRA, Túlio M. L. de. O trabalho escravo perdura no Brasil do século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, jul./dez. 2010.

VIEIRA, Jorge A. Ramos. Trabalho escravo: quem é o escravo, quem escraviza e o que liberta. **Consultor Jurídico**. 13 nov. 2003. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2003-nov-13/preciso_coragem_combater_trabalho_escravo>. Acesso em: 8 mar. 2017.





Dos limites à contribuição sindical assistencial: novos posicionamentos do STF e do TST

Bernardo Leôncio Moura Coelho¹
Edmilson Dias de Albuquerque²

RESUMO:

O presente artigo traz à discussão os novos lineamentos para a cobrança de contribuições assistenciais após o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, em acórdão com repercussão geral, e o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, ainda mais restritivo com relação à cobrança.

PALAVRAS-CHAVE: Contribuição

Assistencial. Sindicatos. Financiamento. Liberdade de associação. Princípio da proteção do salário.

Introdução

De fundamental importância na representação dos trabalhadores frente a conquista de diversos direitos trabalhistas e na limitação da atuação abusiva do capital, em relação ao proletariado, os sindicatos foram ganhando espaço e força ao longo dos anos.

1. Especialista em Direitos Coletivos pela ESMP/SP e em Direito Público pela UnB. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG, ex-Professor de Direito do Trabalho UEPG/PR, ex- Auditor Fiscal do Trabalho/MTE e Procurador do Trabalho/MPT/MPU.

2. Graduado em Direito pela Universidade São Judas Tadeu. Pós-Graduando em Direito Público pela Damásio Educacional. Técnico Administrativo do MPT/MPU.

Reconhecendo a sua importância o legislador constituinte originário alçou como princípio constitucional a liberdade de associação sindical, inclusive estabelecendo critérios para criação dos entes sindicais, vedando expressamente que qualquer norma legal possa exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, conforme previsto no artigo 8º e incisos, da Constituição Federal.

Por óbvio, assim como qualquer outro ente personificado, os sindicatos possuem despesas, custos financeiros, no desempenho de suas funções representativas, sendo necessárias fontes de custeio. Ocorre que, como o próprio caput do artigo 8º da Constituição Federal estabelece, sendo reforçado em seu inciso V, a associação sindical é uma faculdade do trabalhador, não podendo ele ser obrigado nem mesmo a se manter filiado.

Existem posicionamentos extremados quanto aos benefícios providos aos empregados, alguns alegando que, por não concordar com o pagamento de contribuições as conquistas não lhe alcançariam.

Este posicionamento não se sustenta frente ao princípio da unicidade sindical que continua impregnado na estrutura sindical brasileira, cabendo apenas quanto o trabalhador possa escolher, de livre disposição, a qual ente sindical deseja se filiar.

Este artigo se propõe a trazer os novos balizamentos que foram delineados pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal, bem como do posicio-

namento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho frente à cobrança de contribuições assistenciais.

Das espécies de contribuição

Existem contribuições sindicais diversas, sendo necessário uma pequena digressão para evitar confusões.

José Carlos Arouca, numa análise histórica, demonstra a evolução da legislação referente a contribuições sindicais:

A primeira lei sindical da Era Vargas, Decreto n.º 19.770, de 1931, adotou como estratégia domesticar os sindicatos. A terceira, do Estado Novo fascista, tratou de incluí-los na organização corporativa do Estado, criando o sindicalismo oficialista. Para sobrepô-lo a qualquer formação marginal que ressuscitasse o sindicalismo de resistência, era preciso dar-lhe sustentação, já que estava distanciado da classe trabalhadora. A carta de 1937 antecipou a previdência valendo-se de cópia da Carta del Lavoro com o artifício de outorga-lhe função delegada de Poder Público para impor uma contribuição compulsória às categorias nas quais se incluíam todos os trabalhadores e empregadores, sindicalizados ou não.

(...)

O estratagema foi reforçado na Lei Sindical de 1939, Decreto-Lei nº 1.402: “Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos: [...] f) impor contribuições a todos aqueles que parti-

cipam das profissões ou categorias representadas”, só instrumentalizado no ano seguinte, pelo Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940, incorporado à CLT por meio do art. 513, alínea e. E finalmente disciplinado pelo Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940, que lhe deu vida. (AROUCA, 2011, p. 9)

A contribuição sindical devida pelos empregados é obrigatória e compulsória para todos que pertencem a uma categoria profissional. É descontada uma vez por ano, no mês de março, e corresponde a remuneração de 1 (um) dia de trabalho.

Criada através do Decreto-Lei nº 2.377, de 8 de julho de 1940, encontra previsão no artigo 149 da Constituição Federal, bem como nos artigos 578 e 579 da CLT.

Tratando-se de contribuição parafiscal, o legislador já estabeleceu todas as regras atinentes ao pagamento, determinando a forma (artigo 586), o prazo (artigo 587) para o recolhimento e os juros e multa moratória (artigo 600, todos da CLT).

A contribuição confederativa objetiva o custeio do sistema confederativo, podendo ser fixada em Assembleia Geral do sindicato, tendo como esteio o inciso IV, do artigo 8º, da Constituição Federal.

A contribuição assistencial (ou ne-gocial/retributiva e outras denominações) tem como finalidade sanear gastos do sindicato representativo, conforme previsão no artigo 513 da CLT e deverá ser estabelecida através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Junto a estas contribuições temos a mensalidade associativa, que não se confunde com as demais. Trata-se de valor pago pelo empregado em virtude de sua associação à entidade sindical que o representa, sendo considerada a manifestação volitiva de seu direito de livre associação sindical.

Neste estudo nos limitaremos às questões trabalhistas atinentes ao fato, não adentrando no debate que existe no âmbito do direito tributário onde existe uma divisão entre o caráter tributário de todas as contribuições.

“ A contribuição sindical devida pelos empregados é obrigatória e compulsória para todos que pertencem a uma categoria profissional.”

Do posicionamento da jurisprudência

Pois bem, delineadas as contribuições, passemos ao posicionamento dos tribunais.

Quanto à contribuição sindical, não existe qualquer dúvida com relação à sua cobrança, cabendo seu desconto mesmo quando o trabalhador ingressa na atividade laboral após o mês de março, quando originariamente se faz o desconto.

Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal, tem caráter tributário, ao que se revela em sua ementa:

MANDADO DE SEGURANÇA – TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO – FISCALIZAÇÃO – RESPONSÁVEIS – CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – NATUREZA TRIBUTÁRIA – RECEITA PÚBLICA. As contribuições sindicais compulsórias possuem natureza tributária, constituindo receita pública, estando os responsáveis sujeitos à competência fiscalizatória do Tribunal de Contas da União. (STF – MS 28465 – Rel. Min. Marco Aurélio – Publicação no DJE em 03/04/2014). (BRASIL, 2014a).



A contribuição confederativa, após muita discussão doutrinária e jurisprudencial, passou a constar de Súmula Vinculante n.º 40 do Supremo Tribunal Federal, descrita desta forma: “A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.” A edição de Súmula Vinculante colocou uma pá de cal quanto a qualquer discussão sobre os destinatários desta cobrança.

Esta contribuição não tem viés tributário e pelo mandamento constitucional de autonomia das entidades representativas, não seria coerente que o Poder Público estipulasse um regramento extenso ou exaustivo sobre valores e modos de cobrança. Caberá aos entes sindicais, após aprovação por parte de sua categoria, a instauração da cobrança.

Os maiores debates, sejam na doutrina, sejam na jurisprudência, dizem respeito aos requisitos e condicionamentos para a cobrança da contribuição assistencial.

Com previsão de maneira implícita no artigo 513, da CLT, dispondo sobre as prerrogativas dos sindicatos, dentre as quais se destaca aquela constante da letra “e”, qual seja “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais das profissões liberais representadas”.

Embora a nomenclatura varie muito na prática, como taxa assistencial, quota de solidariedade, desconto assistencial, dentre outras, utilizaremos aqui

da denominação mais comum, ou seja, contribuição assistencial.

O Tribunal Superior do Trabalho, de longa data, prevê em seu Precedente Normativo 119 que os empregados não associados ao sindicato não estão obrigados ao pagamento da contribuição assistencial:

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998 “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.”(BRASIL, 1998).

Da mesma forma, encontra-se prevista na Orientação Jurisprudencial n.º 17:

Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade

de sua extensão a não associados. (Inserida em 25.05.1998). As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.(BRASIL, 2014b).

Necessário frisar-se que este posicionamento, além de seu caráter constitucional, também encontra fundamentos no artigo 545 da CLT. Segundo a dicção do supramencionado artigo, não se pode impor ao empregado desconto não autorizado em seus rendimentos, pela aplicação do princípio da proteção do salário do trabalhador.

Verificamos, no entanto, algumas mudanças no posicionamento dos tribunais superiores brasileiros, especialmente junto ao Supremo Tribunal Federal e ao Tribunal Superior do Trabalho.

Em decisão bastante recente, em que se foi atribuída repercussão geral à questão em debate, considerou o Colendo Supremo Tribunal Federal a inconstitucionalidade da compulsoriedade do desconto da contribuição assistencial dos trabalhadores não associados à entidade sindical, conforme se observa pela ementa:

Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e con-

venções coletivas de trabalho. Imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo. Impossibilidade. Natureza não tributária da contribuição. Violação ao princípio da legalidade tributária. Precedentes. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte. Decisão: O Tribunal, por unanimidade, reputou constitucional a questão. O Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. No mérito, por maioria, reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, vendido o Ministro Marco Aurélio. Não se manifestaram os Ministros Ricardo Lewandowski e Cármen Lúcia. (ARE 1018459 RG, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, julgado em 23/02/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-046 DIVULG 09-03-2017 PUBLIC 10-03-2017) (BRASIL,2017).

Importante este julgamento, pois alterou o posicionamento do STF com relação ao tema. Havia entendimento já consolidado no pretório de que as questões referentes à contribuição assistencial seriam afetas apenas à legislação infraconstitucional, não havendo questionamento constitucional. Desta forma, para além da contribuição confederativa, o STF analisando a contribuição assistencial concluiu pelo mesmo caminho adotado em sua Súmula Vinculante n.º 40, albergando o posicionamento majoritário da jurisprudência trabalhista.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, modernizando seu posicionamento frente às questões salariais do desconto de contribuições assistenciais, tem-se adotado posicionamento de que o desconto é devido apenas pelos empregados sindicalizados e que devem existir limites para este desconto.

Tal posicionamento não é conflitante com a autonomia dos sindicatos, pois ela não pode significar a possibilidade de isenção de qualquer controle ou impossibilidade de estipulação de critérios mínimos. O ponto mais importante da questão está justamente no interesse social, colocando direitos dos trabalhadores em confronto direto com o direito das entidades sindicais.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST tem avançado na apreciação da expressão econômica do desconto a título de contribuição assistencial, considerando razoável o limite de até meio dia de salário, já reajustado, como comprova das decisões abaixo descritas:

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA. CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA. EXTENSÃO AOS NÃO ASSOCIADOS. É inválida a cláusula contemplando contribuição negocial, assistencial e associativa quando dirigida, igualmente, a trabalhadores não sindicalizados. À luz dos princípios da liberdade de associação sindical e da intangibilidade do salário, impõe-se o ajuste da cláusula aos termos do Precedente Normativo n.º 119 do TST,

com redução de valor. Recurso Ordinário a que se dá parcial provimento (TST - PROCESSO Nº RO-1001955-48.2015.5.02.0000 – SDC - Rel. Maria de Assis Calsing – Data de Julgamento 21 de novembro de 2016).(BRASIL, 2016)

RECURSO ORDINÁRIO. ACORDOS HOMOLOGADOS NOS AUTOS DE DISSÍDIO COLETIVO. CLÁUSULA 24 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. Fixação de desconto a título de contribuição assistencial à razão de 50% (cinquenta por cento) do valor do salário-dia já reajustado, limitado aos empregados associados ao sindicato da categoria profissional, na forma da jurisprudência desta Seção Especializada. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TST - RO: 204417820145040000, Rel. Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 23/02/2015, SDC, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015).(BRASIL. 2015a)

RECURSO ORDINÁRIO - DISSÍDIO COLETIVO DE REVISÃO - CLÁUSULA 51 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - DESCONTO OBRIGATÓRIO DE TRABALHADOR NÃO ASSOCIADO - IMPOSSIBILIDADE 1. Ao determinar que ninguém é obrigado a se filiar ou a manter-se filiado a sindicato, o art. 8º, V, da Constituição da República prevê o direito de livre associação do trabalhador, não sendo possível cláusula convencional tornar obrigatória a cobrança de contribuição assistencial a trabalhadores não associados, mesmo nos casos em que há ressalva expressa acerca do direito de oposição à cobrança da contribuição, em virtude do cancelamento do Precedente Normativo nº 74, que subordinava o desconto assistencial à ausência de oposição . Precedentes desta



C. SDC. 2. O valor da contribuição assistencial ultrapassa o limite autorizado pela jurisprudência de até 50% (cinquenta por cento) do valor do salário-dia, razão pela qual é necessária a redução do quantum previsto no acordo homologado. Recurso Ordinário conhecido e provido. (TST - RO: 217515620135040000, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 19/10/2015, SDC, Data de Publicação: DEJT 29/10/2015). (BRASIL,2015b).

Temos, então, que o valor a ser estabelecido pelas entidades sindicais, quando se referem às contribuições, pode ser condicionado pelo Poder Público em suas datas, alíquotas ou formas de recolhimento, não se considerando como afronta ao direito de autonomia das entidades sindicais.

Tal entendimento consagra o direito dos trabalhadores à proteção de seus salários, mesmo decorrente de contribuições da entidade sindical, sob pena de reduzir sua capacidade de sobrevivência.

Conclusões

Verificamos que são diversas as contribuições que podem ser estipula-

das, sejam em face da Constituição Federal, seja em face da legislação infraconstitucional ou mesmo através de normas coletivas.

O Supremo Tribunal Federal, alterando sua jurisprudência, adotou posicionamento de que a contribuição assistencial, tal como previsto para a contribuição confederativa, não pode ser exigida dos trabalhadores não associados.

“ O Supremo Tribunal Federal, alterando sua jurisprudência, adotou posicionamento de que a contribuição assistencial, tal como previsto para a contribuição confederativa, não pode ser exigida dos trabalhadores não associados”

Aprimorando o posicionamento frente às contribuições, o Tribunal Superior do Trabalho mantém posicionamento de que é vedado o desconto de contribuição assistencial e confederativa daqueles que não sejam associados ao ente sindical, avançando quanto à ques-

ção do valor do desconto. Para o Pretório Trabalhista o valor da contribuição assistencial não pode ser superior a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário-dia reajustado, considerado de forma anual, dos empregados associados, admitindo-se o desconto destes trabalhadores.

Portanto, são dois requisitos que devem ser observados para a instituição da contribuição assistencial: que a contribuição se dirija apenas aos trabalhadores associados ao ente sindical e que o valor se limite a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário-dia reajustado, considerado de forma anual.

Estes novos posicionamentos dos tribunais com certeza se constituem em avanço para a proteção dos empregados, bem como encerra um período de incertezas quanto às questões relacionadas às contribuições sindicais.

Referências

AROUCA, J. C. Liberdade Sindical e Contribuição Sindical. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 268, v. 23, out. 2011. p. 9-17.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: **Centro de Documentação e Informação (CEDI)**, 2013. 464 p.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei no 2.337, de 8 de julho de 1940. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 08 jul. 1940. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2377-8-julho-1940-412315-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da**

União, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Precedente normativo 19. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos Orientação Jurisprudencial da SDC**. 1998. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial 17. **Secretaria de Jurisprudência e de Precedentes Normativos Orientação Jurisprudencial da SDC**. 2014. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO-1001955-48.2015.5.02.0000. Rel. Maria de Assis Calsing – Data de Julgamento 21. nov. 2016. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2016. Disponível em: <<http://migre.me/wB8rN>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO: 204417820145040000. Rel. Fernando Eizo Ono – Data de Julgamento 23. mar, 2015. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2015. Disponível em: <<http://migre.me/wBswe>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO: 217515620135040000. Rel. Maria Cristina Irigoyen – Data de Jul-

gamento 19. out, 2015. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2015. Disponível em: <<http://migre.me/wBslA>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Segurança n. 28465. Rel. Min. Marco Aurélio – Publicação no DJE em 03/04/2014. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=5569587>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário com agravo n. 1018459. Rel. Min. Gilmar Mendes – Publicação no DJE em 10/03/2017. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=5112803>>. Acesso em 10 maio 2017.



Roteirização do itinerário no vale transporte: ofensa aos direitos dos trabalhadores

Bernardo Leôncio Moura Coelho¹
Pedro Augusto Ferraz Brenna²

RESUMO:

Trata-se de uma análise da Lei 7.418/1985 que estabeleceu a concessão de vale-transporte aos trabalhadores. Embora preveja relevante benefício aos empregados, foram utilizados, na lei e no decreto regulamentador, conceitos jurídicos indeterminados para a concretização do direito, resultando em indesejável ambiguidade, tornando nebulosa sua aplicação. Busca-se, aqui, compre-

ender os termos da lei, em especial o conceito de “adequação” quando da escolha do itinerário do percurso residência/estabelecimento, e seu retorno, que reverbera diretamente no âmbito privado dos trabalhadores e empregadores. Objetiva-se, assim, sedimentar que a roteirização do itinerário pelo empregador ofende princípios fundamentais e direitos dos trabalhadores, sendo tal conduta estranha ao poder diretivo do empregador.

1. Especialista em Direitos Coletivos pela ESMP/SP e em Direito Público pela UNB. Mestre em Direito Constitucional pela UFMG. Procurador do Trabalho/MPT/MPU.

2. Analista Jurídico do MPT/MPU. Graduado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

PALAVRAS-CHAVE: Roteirização. Vale-transporte. Interpretação da legislação. Princípio da proteção.

Introdução

Segundo os tradicionais princípios imanentes ao direito do trabalho de busca constante e evolutiva de melhorias nas condições dos trabalhadores, foi-lhes concedido o denominado vale-transporte, com o fito de socializar os custos referentes ao deslocamento do empregado para local em que exercem suas atividades, bem como seu retorno à sua residência.

No entanto, a legislação integradora deste importante direito subjetivo adotou, equivocadamente, conceitos jurídicos vagos e genéricos, dificultando a prática de sua concessão.

Resulta disso que a fragilidade dos termos usados na legislação enfraquece o direito concedido aos trabalhadores, mormente em situações de desaceleração da produção econômica das empresas, em que, para manutenção da mais-valia, adotam-se medidas tendentes à redução de seus custos de produção.

Com efeito, verifica-se empiricamente que os empregadores adotam medidas tendentes a limitar a concessão do benefício. Isso é feito mediante a chamada roteirização de viagens, em que o pró-

prio empregador determina qual itinerário o empregado deverá realizar, bem como quais meios de transporte público utilizará para realizar o percurso residência-estabelecimento comercial e seu retorno.

Percebe-se, assim, que a utilização da roteirização consiste em um modo sutil das empresas reduzirem seus custos com os trabalhadores, haja vista que, sob aspecto individual, o valor é baixo, porém, analisando aspecto macro, dos grandes estabelecimentos comerciais, a economia que se faz com a roteirização é considerável.

“...a utilização da roteirização consiste em um modo sutil das empresas reduzirem seus custos com os trabalhadores”

Para tanto, as empresas adotam interpretação que lhes é conveniente quanto às expressões abstratas que a legislação adota.

No entanto, tal linha hermenêutica tomada pelas empresas não se coaduna com os princípios informadores do direito do tra-

balho, o que a torna indevida, conforme se demonstrará adiante.

A legislação pertinente e o uso de expressões abstratas e conceitos jurídicos indeterminados

O instituto do vale-transporte foi instituído pela Lei n.º 7.418/1985 e posteriormente regulamentado pelo Decreto n.º 95.247/1987.

Da análise dos dispositivos se de-

preende que foram utilizadas expressões abstratas, assim como conceitos jurídicos indeterminados, que dificultam sobremaneira a concretização do direito fundamental trabalhista em questão. Verifica-se que há dubiedade quando da escolha do percurso casa/empresa e vice-versa, conforme se depreende, respectivamente, do artigo 4º, caput, da Lei e do artigo 7º, inciso II, do Decreto regulamentador da matéria:

Artigo 4º - A concessão do benefício ora instituído implica a aquisição pelo empregador dos Vales-Transportes necessários aos deslocamentos do trabalhador no percurso residência-trabalho e vice-versa, no serviço de transporte que melhor se adequar;
(...)

Artigo 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito;
(...)

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa. (BRASIL, 1987).

Como se verifica da análise dos dispositivos citados, não há qualquer referência à correta aplicação da expressão “adequar” e seus derivados, sendo necessário se lançar mão dos princípios constitucionais e trabalhistas para preencher tal lacuna.

É dizer, a quem cabe a definição de meio de transporte adequado? Ao empregador ou ao empregado? Cada qual tem seus interesses.

Não se pode afirmar, aprioristicamente, que o método de se utilizar conceitos indeterminados é benéfico ou prejudicial na elaboração de diplomas legais. Só mediante a análise da subsunção dos fatos às normas é que é viável auferir se o conceito indeterminado facilitou ou dificultou a incidência da norma no plano fático.

Indubitavelmente, no entanto, quando se verifica que o conceito indeterminado possui abstração forte o suficiente para quase inviabilizar o direito garantido, está-se diante de situação que, em verdade, o enfraquece o direito, diante das dificuldades de se estabelecer como deve ser aplicado.

É o que se verifica no caso do vale-transporte.

Diante da impossibilidade de se proceder a mudanças legislativas para que o direito em questão seja devidamente previsto e tratado pelo ordenamento jurídico, alternativa outra não há que o uso da hermenêutica para a correta concretização do vale-transporte.

Ilícita roteirização do trajeto: ofensa aos direitos dos trabalhadores e interpretação conforme princípios informadores do direito trabalhista

Ao tema do vale-transporte, numa análise inicial, lhe pode ser conferida uma errônea impressão de importância diminuta, haja vista ordinariamente envolver pequenas quantias individualmente consideradas para cada trabalhador.

Todavia, maximiza-se sua importância quando se analisa a questão sob o prisma coletivo, mormente quando se estuda o assunto

nas grandes empresas, com milhares de empregados e a repercussão que a concessão de vale-transporte possui sobre os ganhos econômicos delas.

Conforme já assentado, em períodos de recessão econômica, as empresas adotam condutas tendentes a reduzir seus custos, mantendo-se os lucros, sendo que a roteirização no vale-transporte consubstancia instrumento sutil para tanto.

Tal roteirização do trajeto encontra campo fértil na redação adotada pela legislação do vale-transporte, cujas vagas expressões dão azo às empresas nelas embasarem sua conduta.

No entanto, a interpretação dada à lei pelas empresas ofende os princípios informadores do direito trabalhista.

Homero Batista Mateus da Silva de modo brilhante logra delimitar o cerne da problemática:

“problema sério tem-se avolumado nas demandas trabalhistas quanto à palavra final sobre as conduções a serem utilizadas. Em muitas cidade e bairros, não há opções de transporte coletivo, mas apenas uma linha de ônibus. Entretanto, em cidades grandes é relativamente comum o cruzamento de linhas de ônibus e de trechos cobertos por meios férreos, como o trem e o ônibus, além das conexões e de outras formas de solução do conflito do transporte. Surgiram, então, empresas especializadas na análise da malha de transportes coletivos, a fim de oferecer a grandes

empresas mapas diferentes de trajetos que os empregados devem percorrer, com o propósito de baratear o vale-transporte. Numa metrópole, porém, nem sempre o que dizem os mapas de ruas corresponde ao que se consegue praticar. Existem linhas de ônibus excessivamente morosas ou perigosas, assim como a conjugação de ônibus e metrô pode reduzir a menos da metade o tempo gasto com uma linha perimetral de ônibus. O trabalhador pode ter de carregar objetos da profissão, como ferramentas e mostruários, incompatíveis com a superlotação de um trem, por exemplo, em que se acomodam oito pessoas num metro quadrado. Há grande tensão sobre este assunto. O art. 4º da Lei 7.418/1985 preconiza que o vale-transporte cubra o serviço que ‘melhor se adequar’, não mencionando nem o mais barato, o mais rápido ou o mais próximo. Parece ser a melhor indicação para o tema, desde que o empregado comprove a inconveniência das outras opções, mas, como se vê, o tema é espinhoso porque pode gerar abusos”. (SILVA, 2015, p. 137)

Pois bem.

Insta salientar que a legislação não estabelece nenhuma espécie de restrição quanto à distância, à quantidade de meios de transporte utilizados, ao tempo do percurso, ou outros parâmetros. Tais elementos são levados em consideração exclusivamente pelo empregado quando da escolha de seu itinerário, não podendo o empregador roteirizar, isto é, estabelecer os parâmetros do que seja adequado ao trabalhador.



Insubsistente qualquer alegação no sentido de conferir exclusivamente ao empregador a solidificação das expressões acima citadas, presentes nos dispositivos antes transcritos.

A atitude das empresas em se imiscuir no itinerário do trabalhador extrapola o poder diretivo do empregador.

O itinerário é de livre escolha do empregado. Somente ele possui o direito de escolher os modos, o percurso de se dirigir ao estabelecimento da empresa, e dele retornar, utilizando-se dos parâmetros que desejar, desde que atue nos limites do ordenamento jurídico.

Por isso que, desde já, afastam-se interpretações, já verificadas em alguns processos judiciais, que afastam o preenchimento

do termo adequado do empregado, ao argumento de que isso redundaria, por exemplo, em conceder ao trabalhador auxílio para ir ao trabalho de helicóptero.

Tal ordem argumentativa, além de não contribuir ao debate – ao revés, o enfraquece e banaliza – por meio de deduções teatológicas, é de plano dispensada pela boa-fé objetiva.

Assim, na escolha de seu itinerário, o empregado deve optar pelo que lhe é mais conveniente e oportuno, nunca ignorando, no entanto, os princípios da boa-fé objetiva e da razoabilidade, que balizam sua conduta.

Caso se constate que o trabalhador age em fraude, isto é, está de locupletando ilicitamente de numerário fornecido pelo seu empregador mediante escolha de itinerários

que o convenham simplesmente pelo eventual ganho econômico, deve a empresa adotar as punições previstas na legislação, conforme preconizado no artigo 7º, § 3º, do Decreto n.º 95.247/1987 que, ressalte-se, confere gravidade à fraude, eis que caracterizada como falta grave.

Nos recorda Homero Batista Mateus da Silva que o empregado que “abusar do direito do vale-transporte sujeita-se à rescisão por justa causado contrato de trabalho, perdendo o direito às indenizações mais expressivas, como o acréscimo de 40% sobre o fundo de garantia, além do saque do fundo de garantia e do seguro-desemprego” (SILVA, 2015, p. 138)

Assim, o poder diretivo do empregador, no caso em tela, só se exterioriza na fiscalização da declaração do trabalhador, oferecendo provas para afastar a presunção de veracidade das informações prestadas pelo trabalhador.

Pelo princípio da boa-fé objetiva, calado nos institutos da lealdade e confiança, não pode ser admitido excesso de poder, pelo empregado, do direito subjetivo, no caso, vale-transporte. Aos empregados é vedado abusar de seu direito subjetivo. A própria lei prevê punição de falta grave. O empregador tem o ônus de provar que seu trabalhador não faz jus ao vale-alimentação, ou, como no caso em tela, o faz, porém em valor distinto do declarado pelo empregado.

Esse o posicionamento adotado pelo C. Superior Tribunal do Trabalho quando do cancelamento da Orientação Jurisprudencial 215 da SBDI-1.3³

Nesse sentido, ementa de decisão do C. Tribunal Superior do Trabalho:



(...) VALE-TRANSPORTE. ÔNUS DA PROVA. Em face do princípio da aptidão para a prova, incumbe ao empregador solicitar do empregado, por escrito, informação acerca do endereço do seu local de residência, bem como dos serviços de transporte mais adequados ao seu deslocamento para o trabalho, bem como manter atualizados tais dados, nos termos do art. 7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a Lei nº 7.418/85, a fim de viabilizar a prova da satisfação dos

3. OJ 215 - É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte).

pressupostos fáticos que conduzam à desnecessidade de uso do vale-transporte ou à percepção do benefício por empregado que tiver gastos com transporte, residência-trabalho e vice versa, superiores a 6% do seu salário básico. Incólumes, nesse contexto, os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Inviável concluir pela indigitada contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 215 da SDI-I/TST, por ter sido esse Verbete cancelado por meio da Resolução 175/2011. Precedentes. Recurso de revista não conhecido, no tema. (RR - 14440-19.2010.5.04.0000, Rel. Juiz Convocado Flavio Portinho Sirangelo, Data de Julgamento: 30/05/2012, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/06/2012) (BRASIL, 2015).

Assim, atualmente prevalece que a escolha do empregado é dotada de presunção de veracidade, possuindo o empregador o ônus de demonstrar que o itinerário foi selecionado pelo trabalhador de modo fraudulento, isto é, dissonante da realidade, não sendo mais adequado para fins de vale-transporte.

De excelente didática, decisão do Tribunal Superior do Trabalho em que explicita que a concessão do vale-transporte não é faculdade do empregador, mas direito do empregado.

(...) VALE-TRANSPORTE - ÔNUS DA PROVA - ARTIGO 818 DA CLT - FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO. De acordo com as Leis nºs 7.418/85 e 7.619/87, o vale-transporte é um direito do empregado, razão pela qual o empregador tem a obrigação,

e não a faculdade, de assegurar seu exercício. Nos termos do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou os referidos diplomas legais para o exercício do direito de receber o vale-transporte, o empregado deverá informar ao empregador, por escrito, o seu endereço residencial e os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa (art. 7º). A percepção do benefício, portanto, fica condicionada ao atendimento desse requisito. Nesse contexto, na qualidade de fato constitutivo do direito, o ônus de provar o preenchimento dos referidos pressupostos recai, indubitavelmente, sobre o empregado, não sendo juridicamente razoável exigir-se do empregador a produção de prova negativa, de difícil ou impossível realização. Pertinência da OJ nº 215 da SDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 27600-32.2002.5.04.0020, Rel. Min. Milton de Moura França, Data de Julgamento: 15/12/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 11/03/2005) (BRASIL, 2005).

Disso se extrai ser consequência lógica que, se o trabalhador tem direito ao vale-transporte, inegável que, preenchidos os requisitos legais, é de recebê-lo em valor suficiente para cobrir integralmente os custos pecuniários do percurso diário para se locomover à empresa, utilizando-se do percurso mais benéfico a ele, não o mais conveniente ao seu empregador! Isso somente é possível se o empregado define o itinerário que melhor lhe seja adequado. Não se pode olvidar princípio basilar do direito trabalho, qual seja, o princípio da norma mais favorável.

Ao discorrer sobre seu aspecto interpretativo, Maurício Godinho Delgado afirma que tal princípio:

“permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do direito do trabalho”. (DELGADO, 2015, p. 203)

No caso do vale-transporte, a abstração trazida ao instituto pela adoção genérica dos termos “adequação” e “adequar” deve ser sanada pela adoção de interpretação mais favorável ao trabalhador, elo mais fraco na relação empregatícia.

O objetivo precípua do empregador, das empresas, é a obtenção do lucro, muitas vezes, por meio da redução de custos.

A busca incessante pelo lucro, por meio da redução de custos, reverbera nos direitos dos trabalhadores.

No caso específico ora estudado, a concessão do vale-transporte no valor designado exclusivamente pelo empregador ofende frontalmente a intangibilidade salarial.

Isso porque, via de regra, o roteiro estipulado pelo empregador considera a variá-

vel apenas no que se refere ao gasto pecuniário que a empresa tem com o pagamento do vale-transporte, desconsiderando as demais variáveis, como tempo de trajeto, quantidade de meios de transporte, comodidade do transporte dentre outros.

O trabalhador, então, para poder usufruir do itinerário que melhor lhe convém, utiliza parcela de seu salário para complementar o valor pago pelo empregador a título de vale-transporte, o que, sem dúvidas, resulta em ofensa ao princípio da intangibilidade salarial, eis que tal subtração é consequência direta da conduta irregular do empregador em, de modo unilateral e arbitrário, em extravasamento a seu poder diretivo, estipular o trajeto a ser realizado por seu empregado. É dizer, se o empregado utiliza transporte público, deve receber vale-transporte em montante suficiente para seu deslocamento conforme o que lhe for mais conveniente.

O não-pagamento devido do vale-transporte de acordo com as necessidades dos trabalhadores ofende frontalmente o princípio da irredutibilidade salarial, garantido constitucionalmente (artigo 7º, inciso VI, da Carta Magna), posto que, sendo o valor fornecido pela empresa insuficiente, obriga o empregado a utilizar parcela de sua remuneração para pagar os custos de locomoção ao estabelecimento comercial, bem como seu retorno.

Conforme explanado, a adoção da roteirização atende única e exclusivamente aos anseios econômicos das empresas, que a veem como forma de redução de seus custos, amparando-se em interpretação equivocada da legislação.

No entanto, tal conduta ofende direitos e princípios essenciais dos trabalhadores, de modo que, adotando-se interpretação no sentido teleológico da norma, torna-se indefensável a roteirização, haja vista ir de encontro com todo o arcabouço construído no direito laboral para defesa dos direitos trabalhistas, elo mais evidentemente mais frágil da relação empregatícia.

A conduta empresarial não se justifica, nem mesmo pelo aspecto de custos envolvidos. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador na sua aquisição poderá ser deduzido como despesa operacional na determinação do lucro real. Além do mais, poderá deduzir do Imposto de Renda devido o valor equivalente à aplicação da alíquota cabível sobre o montante das despesas comprovadamente realizadas. (Lei 7418/1985, MP 1753/16 e Decreto 95.247/1987).

Conclusões

A expressão “adequado”, referindo-se ao trajeto escolhido pelo empregado para fins de recebimento de vale-transporte pelo empregador, é polissêmica, podendo-se adotar, sinteticamente, duas interpretações principais, sob o referencial do empregado, beneficiário do vale-transporte e titular do direito subjetivo, e sob a ótica do empregador. As interpretações são antagônicas e excludentes, de convivência tormentosa.

Restou demonstrado que, em razão dos princípios fundamentais dos trabalhadores, indubitavelmente, deve-se adotar interpretação teleológica, norteando-se pelo sentido finalístico do instituto, de proteção aos trabalhadores, para se adotar posição no sentido de caber ao empregado a concretização do conceito jurídico indeterminado “adequado”, sendo indevida a denominada roteirização do itinerário pelo empregador.





A uma, porque o trabalhador é titular do direito subjetivo do vale-transporte, seu beneficiário, não havendo equívoco em se afirmar que o instituto foi criado para ele, quase exclusivamente.

A duas, considerando-se que o empregado possui direito subjetivo ao vale-transporte, qualquer tipo de limitação ou condicionamento à sua fruição deve ser legalmente prevista. Além disso, caso, hipoteticamente, fosse prevista limitação, seria de modo excepcional, o que enseja interpretação restritiva.

A três, sob a égide de que os trabalhadores são os destinatários do direito social fundamental em apreço, e consi-

derando a ausência de limitação legalmente disposta, qualquer interpretação que se faça da norma não pode ser para restringir o direito, mas sim, se possível, estendê-lo, para que possua a máxima efetividade possível, mormente quando se atina para o caráter social do instituto.

Caso se entenda que o empregador é que estabelece o itinerário de seu empregado, sem dúvidas se desaguaria no esvaziamento, no enfraquecimento do direito social do trabalhador ao vale-transporte, em cristalina ofensa ao princípio da vedação ao retrocesso dos direitos fundamentais.

A bem da verdade, sequer a existência de previsão legal de que o em-

pregador teria o direito de escolher o percurso do trabalhador seria válida, ao revés, estaria inquinada de inconstitucionalidade, haja vista violar os direitos e princípios fundamentais do trabalhador.

Ademais, como já ressaltado, a presunção de veracidade das informações fornecidas pelo empregado quanto ao trajeto casa/trabalho e vice-versa é dotada de legitimidade apenas relativa. É dizer, caso sejam inverídicas as informações, o trabalhador incorre em falta grave, ensejando, até, como medida extrema, seu desligamento da empresa por justa causa.

Ora, é incoerente e juridicamente ilógico o fato de conceder-se direito subjetivo fundamental ao empregado, no caso vale-transporte, mas condicionar sua utilização ao arbítrio de outra pessoa, no caso o empregador.

Eventuais restrições e condicionamentos devem estar previstos na legislação pertinente. Caso silente, cabe aos órgãos judiciários, quando provocados, suprir, mediante interpretação do comando normativo, sempre buscando a máxima efetividade, norteando-se pela garantia do direito subjetivo do trabalhador.

O benefício do vale transporte é de ser concedido de acordo com as peculiaridades de cada trabalhador, que declara

seu itinerário, devendo a empresa efetuar seu pagamento, presumindo-se a veracidade dos fatos alegados pelos empregados, sendo ilícita a utilização da roteirização.

Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 76/2013, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/1994. 40.ed. com índice. Brasília: Centro de Documentação e Informação (CEDI), 2013. 464 p.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei no 7.418 , de 16 de dez. de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União, Brasília**, 17. dez. 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto 95.247 de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei 7.418 de 16 de dezembro de 1985. que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei

“O benefício do vale transporte é de ser concedido de acordo com as peculiaridades de cada trabalhador, que declara seu itinerário ”

7.619, de 30 de setembro de 1987. **Diário Oficial da União**, Brasília, 18. nov. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 14440-19.2010.5.04.0000. Rel. Juiz Convocado Flavio Portinho Sirangelo – Data de Julgamento 30. maio. 2012, 5ª Turma. **Pesquisa de Jurisprudência. 2012**. Disponível em: <<http://migre.me/wCzlt>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 27600-32.2002.5.04.0020. Rel. Min. Milton de Moura França – Data de Julgamento 15.dez. 2004, 4ª Turma. **Pesquisa de Jurisprudência. 2005**. Disponível em: <<http://migre.me/wCzo3>>. Acesso em 10 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr., 14ª ed., 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, Volume 5: Livro da Remuneração** São Paulo: Revista dos Tribunais,, 2ª ed., 2015.



A Verdade e o Processo Judiciário

Brasilino Santos Ramos¹

“Enquanto não alcançares a verdade, não poderás corrigi-la. Porém, se não a corrigires, não a alcançarás. Entretanto, não te resignes”.

(José Saramago – Do Livro dos Conselhos).

RESUMO:

O alcance da denominada “verdade real” por meio das provas produzidas

no curso do processo judiciário é tarefa utópica, pois a tentativa de reconstrução dos fatos se dá no campo do subjetivismo humano, sofrendo a influência do tempo, acontecimentos e circunstâncias. Assim alcançar-se-á não a desejada verdade absoluta, mas apenas a parcial, aproximada, consensual, fruto da colaboração crítica dos envolvidos, factível, ou seja, verossimilhança ou probabilidade.

1. Desembargador do Trabalho (TRT da 10^a Região), Professor de Direito Processual do Trabalho (UnICEUB-DF), Especialista em Direito do Trabalho (UnICEUB-DF), Mestre em Direito do Trabalho (PUC-MG), Doutorando em Ciências Jurídicas (Universidade Autónoma de Lisboa-PT) e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho – ABRADT.

PALAVRAS-CHAVE: Processo judiciário. Pós-positivismo. Prova. Verdade substancial. Utopia.

Introdução.

No processo judiciário, a prova é, ao mesmo tempo, uma necessidade e um desafio que exige método e escolha adequados para alcançar o resultado desejado. Neste artigo, far-se-á uma brevíssima reflexão acerca das dificuldades na busca da verdade substancial no processo judiciário, por meio da prova. Inicialmente serão abordados os modelos de Estado nos últimos quinhentos anos, com especial destaque para a contemporaneidade, ou seja, o Estado de Direito, sob a égide e prevalência dos direitos fundamentais, possibilitando a aplicação menos injusta das normas jurídicas pelo julgador, orientada por uma compreensão crítica das regras positivadas, interpretando-as a partir da Constituição.

Em seguida, a reflexão dirigirá-se ao questionamento acerca da (im) possibilidade de, por meio do processo judicial, se alcançar a verdade substancial e quais os fatores que geralmente impedem que se alcance esse desiderato utópico.

O jusnaturalismo, o Estado legislativo e o Estado de Direito.

Luís Roberto Barroso afirma que, ao longo dos últimos quinhentos anos, o Esta-

do teve três modelos institucionais distintos. No primeiro - o chamado Estado pré-moderno -, as características principais eram a pluralidade de fontes normativas, a tradição romanística de produção jurídica e a natureza jusnaturalista de sua fundamentação, calcada em princípios universais de justiça, que geraram as revoluções liberais, as Constituições escritas e os Códigos. A associação do jusnaturalismo ao iluminismo, com a crença de que os denominados **direitos naturais** estabeleçam um “espaço de integridade e de liberdade a ser preservado e respeitado pelo próprio

Estado, foi o combustível das revoluções liberais”, ensejando a articulação da chegada da burguesia ao poder. (BARROSO, 2009, p. 320-321)

O segundo modelo (Estado legislativo de Direito) fincou seus pilares no monopólio estatal da produção jurídica e no princípio da legalidade, equiparando o Direito à lei,

afastando-o da Filosofia e de discussões sobre legitimidade e justiça. Esse modelo, denominado de positivista, que vigorou até quase a primeira metade do Século XX, sofreu fortíssima influência do Estado Liberal de Direito, submetido aos valores de uma igualdade meramente formal e de liberdade individual, mediante a não interferência do Estado. Nesse período, que também sofreu influência do iluminismo, o juiz era totalmente submisso à lei. (BARROSO, 2009, p. 204-208)

“No processo
judiciário, a prova é,
ao mesmo tempo,
uma necessidade e um
desafio que
exige método e
escolha adequados
para alcançar o

O positivismo jurídico derivou do positivismo filosófico, e a pretensão de transportar os seus princípios para a seara do Direito, apartou a ciência do Direito da moral e da filosofia. Assim, o Direito resumia-se aos atos normativos, imperativos e coativos, emanados do Estado. Com o passar do tempo, o positivismo sofreu críticas severas, vindas de diversas procedências. O que pretendia ser uma **teoria** do Direito transformou-se em uma ideologia, pois se tornou “não apenas um modo de **entender** o Direito, como também de **querer** o Direito. O fetiche da lei e o legalismo acrítico, subprodutos do positivismo jurídico, serviram de disfarce para autoritarismos de matizes variados.”(BARROSO, 2009) A decadência do positivismo jurídico está associada à derrota do fascismo e do nazismo na 2ª guerra mundial. E não é demais lembrar que a ascensão desses movimentos políticos e militares ocorreu dentro da estrita legalidade, e, em nome da lei, cometeram terríveis atrocidades e barbaridades.

A formatação atual, denominada pela doutrina Estado Democrático de Direito, Estado constitucional de direito ou, ainda, de Estado constitucional democrático, desenvolveu-se a partir do término da 2ª guerra mundial, especialmente na Alemanha e na Itália (bem como no Brasil com a Constituição de 1988) com maior ênfase no último quarto do século XX. O período em tela é também denominado de pós-positivismo, trazendo uma nova concepção de Direito, que não mais cabia no positivismo jurídico e incluindo nessa nova hermenêutica a relação entre valores, princípios e regras, além da observância aos direitos fundamentais.(BARROSO, 2009, p. 327)

Geraldo Prado destaca que, nas últimas décadas, a evolução jurídico-consti-

tucional “orientou-se à consolidação dos direitos fundamentais, direitos humanos positivados, domesticando o poder e sujeitando-o a nexos de casualidade, nas palavras de Mauro Cappelletti”. Prossegue o referido doutrinador asseverando que o processo, inicialmente, caracteriza-se pela incerteza, mas na perspectiva da busca da certeza, deve-se se pautar pelos preceitos que assegurem a dignidade da pessoa humana e a garantia do devido processo legal.(PRADO, 2014, p.7).

Portanto, no Estado Constitucional (pós-positivismo), a adequada aplicação das normas jurídicas deve ser feita com uma compreensão crítica das regras positivadas a partir da Constituição. A lei há que se subordinar aos princípios constitucionais de justiça e aos direitos fundamentais, e, na sociedade pluralista e mutável em que vivemos, esses princípios devem acompanhar, com a mesma velocidade, as mudanças sociais.

A construção da verdade por meio da prova.

As mudanças nos campos econômico, social e político são contínuas. Também, na esfera do direito, “a temática já não é a liberdade individual e seus limites, como no Estado liberal; ou a intervenção estatal e seus limites, como no *welfare state*.”(BARROSO, 2009). Houve também modificação do paradigma jurídico, que, na modernidade, passou da lei para o juiz, e agora se transfere para o caso concreto, na busca da melhor solução, singular ao problema a ser resolvido.

No Estado Liberal clássico, o processo judiciário possuía, entre suas principais características, a igualdade formal, o excesso de

formalismo, uma prestação jurisdicional com caráter meramente reparatório, a influência do positivismo jurídico acrítico e o “neutralismo” do Poder Judiciário. Entretanto, no Estado Democrático de Direito, o processo judiciário tem como norte a hegemonia axiológica dos princípios e está inserido em um conceito contemporâneo de acesso à justiça (como direito fundamental). Destina-se à implementação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Numa visão pós-positivista, surgiram os fenômenos da constitucionalização e da coletivização do processo (objetivando a sua celeridades e a sua efetividade) e os novos métodos de tutela (especialmente a tutela preventiva dos direitos fundamentais). Essas mutações também interferiram na seara do conjunto probatório a ser examinado pelo juiz.

Até meados do Século XVIII, prevaleceu o denominado “paradigma do objeto” (ideia de que o conhecimento se dava a partir da descoberta da realidade). A superação dessa ideia evoluiu para o “paradigma do sujeito” (de inspiração nitidamente cartesiana – se penso logo existo), fixando-se no sujeito cognoscente e não mais no objeto do conhecimento². Posteriormente, Jurgen Habermas, na busca da superação dos citados paradigmas, desenvolveu uma teoria, segundo a qual, o ponto de apoio do estudo da verdade processual seria o discurso, haja vista que a “verdade” não se descobre, mas é construída por meio da argumentação. Assim, o sujeito não mais seria um conquistador do objeto, mas deveria interagir com os demais sujeitos,

na busca de um consenso discursivo. Dessa forma, a verdade não seria eterna, mas provisória, prevalecendo apenas enquanto existir o consenso (MARINONI; ARENHART, 2009). Geraldo Prado, citando Luigi Ferrajoli, sustenta que a força jurídico-política do esquema epistemológico e normativo que, a partir do nexos entre verdade e legitimidade, é que definirá “a natureza específica da jurisdição no moderno estado de direito”. O mesmo autor, referindo-se às lições de Otto Kirchheimer, afirma que o caráter dialético do processo deve “permitir que as partes possam criticamente colaborar para a formação da convicção judicial”.(PRADO, 2014, p.19).

Essa “colaboração crítica” das partes na formação da convicção judicial dá-se, não apenas pelas razões postas na petição inicial e na defesa, mas, também, na formação do conjunto fático-probatório, evidentemente quando a controvérsia não repousar unicamente sobre matéria de direito. Esse conjunto probatório é o resultado da construção da verdade no processo.

Segundo Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart, a verdade material (ou substancial) é o escopo básico da atividade jurisdicional. Valendo-se das lições de Mittemaier, Carnelutti, Taruffo e Michelli, os autores referem-se à verdade como “a concordância entre um fato ocorrido na realidade sensível e a ideia de que fazemos dele”, ou ainda, como se passaram as coisas. Aduzem ainda que, embora a verdade não constitua um fim em si mesma, dessa meta depende

2. Francesco Carnelutti (apud MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz - Prova. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009, p. 37), sustenta que a verdade de uma coisa, antes que possamos conhecer todas as outras coisas, é apenas um conhecimento parcial. Portanto, a verdade estaria no todo e não na parte. Com esse raciocínio deixou de atribuir ao processo a busca da verdade, substituindo-a pela certeza, um conceito subjetivo e que pertence ao sujeito cognoscente. Com a evolução de seu pensamento, também abandonou o paradigma do objeto, adotando o paradigma do sujeito.

a qualidade da justiça ofertada pelo Estado, haja vista que o procedimento judicial é legitimado pela necessidade da busca da verdade substancial. Essa procura da verdade pelo julgador já ocorria na Roma antiga, onde o juiz poderia abster-se de decidir a questão, caso constatasse a ausência de provas. No Estado Constitucional, ainda subsiste esse entendimento, hoje sob a roupagem do ônus ou encargo probatório e também nos processos em que se aplicam o Código de Defesa do Consumidor, hipótese em que a improcedência do pedido não é alcançada pela coisa julgada material, quando ocorrer a insuficiência de provas. (MARINONI; ARENHART, 2009).

A busca da verdade substancial, objeto dos fatos e acontecimentos alegados e/ou contestados pelas partes, encontra obstáculos quase sempre intransponíveis.

Hannah Arendt destaca que fatos e acontecimentos são infinitamente mais frágeis que os axiomas, as descobertas e as teorias, pois são produzidos pelo espírito humano. Ocorrem no campo perpetuamente modificável dos assuntos humanos, e, uma vez perdidos, nenhum esforço racional poderá fazê-los voltar. Isso porque a “verdade” diz respeito a várias pessoas, acontecimentos e circunstâncias nos quais muitos estiveram envolvidos e “é estabelecida por testemunhas e repousa em testemunhos; existe apenas na medida em que se fala dela, mesmo que se passe em privado. É política por natureza”. (ARENDR, 2006).

“A busca da verdade substancial, objeto dos fatos e acontecimentos alegados e/ou contestados pelas partes, encontra obstáculos quase sempre intransponíveis.”

No mesmo sentido, o entendimento de Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart, sustenta que “a verdade, enquanto essência de um objeto, jamais pode ser atingida se esse objeto está no passado, porque não se pode mais recuperar o que já passou”. Afir-mam os citados autores que, embora toda a teoria do processo seja calcada na ideia e no ideal de verdade, “não se pode negar que a ideia de se atingir, por meio do processo, a verdade real sobre determinado acontecimento não

passa de mera utopia”. porque a reconstrução de um acontecimento passado sofre sempre a influência de aspectos subjetivos das pessoas que o presenciaram ou do juiz que irá valorar a evidência concreta, pois a crença de que o juiz possa analisar de forma objetiva um determinado fato, sem qualquer dose de subjetividade, é pura ingenuidade. Portanto, a verdade substancial está

fora do alcance da atividade jurisdicional que, no máximo, alcançará uma verdade aproximada, factível, ou seja, a verossimilhança ou a probabilidade. (MARINONI; ARENHART, 2009).

Oswaldo Alfredo Gozaíni, reportando-se às assertivas de Genuzio Bentini, sustenta que a verdade jamais é aquela que se conhece. Afirma estar convencido de que a verdade não entra no Tribunal, tampouco em algum processo célebre, mas fica sempre nas escadas ou na rua. (GOZAÍNI, 2004).

Ademais, no rol dos atores encarregados da construção do conjunto probatório,

além das partes, o juiz também sofre influências ideológicas, políticas, econômicas, entre outras. Não é por demais lembrar a advertência de Michel Foucault, no sentido de que essas condições “não são um véu ou um obstáculo para o sujeito de conhecimento, mas aquilo através do que se formam os sujeitos de conhecimento e, por conseguinte, as relações de verdade”.(FOUCAULT, 2013, p. 34).

Assim, no magistério de Michele Taruffo, a prova se destina e é fundamento para a escolha racional da hipótese que irá constituir a essência ou o conteúdo da decisão judicial sobre determinado fato.(TARUFFO, 1992).

Considerações finais.

A relação entre o processo judiciário, a prova e a verdade, no curso da história, foi objeto de diversas mutações, não apenas em face dos modelos de Estado, mas da evolução de correntes filosóficas e doutrinárias do processo. O mito da “verdade real” foi sendo desconstruído pouco a pouco e tornou-se uma utopia no Estado Democrático de Direito (ou de Direito Democrático), composto de uma sociedade pluralista e mutável - com constantes mudanças sociais, políticas, econômicas e outras -, onde as normas jurídicas devem ser aplicadas sob a égide dos direitos fundamentais, do pleno acesso à justiça e em conformidade com as Constituições.

A prova não mais se destina à reconstrução dos fatos - tarefa extremamente difícil, quiçá impossível, diante da quase impossibilidade de se recuperar com absoluta fidelidade aquilo que já se passou -, mas de uma peça dialética no processo judicial, assumindo um papel argumentativo, construindo um consenso possível, em face das inúmeras

influências e subjetividades dos atores envolvidos na produção probatória, no sentido de que as afirmações feitas pelas partes merecem ou não credibilidade no momento do julgador proferir sua decisão.

Bibliografia.

ARENDR, Hannah. **Entre o Passado e o Futuro**. Oito exercícios sobre o pensamento político. Lisboa: Relógio D'Água Editores, 2006.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e Aplicação da Constituição**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FOUCAULT, Michel; tradução Eduardo Jardim e Roberto Machado. **A verdade e as formas jurídicas**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nau, 2013. ISBN 978-85-8128-016-5.

GOZAÍNI, Osvaldo Alfredo. **El debido proceso**. Santa Fé: Rubinzai-Culzoni, 2004. ISBN 950-727-549-5.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Prova**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009. ISBN 978-85-203-3549-9.

PRADO, Geraldo. **Prova Penal e sistemas de controles epistêmicos: a quebra da cadeia de custódia das provas obtidas por métodos ocultos**. São Paulo: Marcial, 2014. ISBN 978-85-66722-18-5.

SARAMAGO, José. **História do cerco de Lisboa**. 9. ed. Porto: Porto Editora, 2014. ISBN 978-972-0-04653-6

TARUFFO, Michele. **La prova dei fatti giuridici**. Nozioni generali. Milano: Giuffrè, 1992.



Direito de Greve dos Servidores Públicos e a proibição aos militares

Júlia de Melo Nunes
Prof. M.e Wilton Resplande de Carvalho

RESUMO

Trata-se de análise do instituto da greve, direito constitucional fundamental assegurado a todos os servidores e vedado aos militares. Questiona até onde é permitida a relativização de direitos em detrimento do bem da coletividade. Busca entender as motivações da Administração Pública para manter os servidores militares numa esfera político-social diversa dos demais trabalhadores e investiga as características da função militar que justificam a proibição de paralisação. Traz as dificuldades enfrentadas pelos servidores militares na busca pela efetivação de

seus direitos como trabalhadores sem a possibilidade de reivindicá-los como os demais.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da Pessoa Humana. Direito de Greve. Servidor Militar.

INSTITUTO DA GREVE

Entende-se por greve, nos termos do artigo 2º da Lei nº 7.783/1989, como sendo a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Da análise ao art. 9º da Constituição da República Federativa do Bra-

sil de 1988 (CRFB/88) depreende-se o entendimento de que a greve se trata de um canal para a garantia da defesa ou conquista dos interesses da coletividade. Leciona Maurício Godinho Delgado (2014, p.1475)

A figura paredista tem traços característicos destacados. Trata-se, essencialmente do caráter coletivo do movimento; da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento, embora, às vezes, associada a atos positivos concertados; do exercício direto de coerção, que representa; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração.

A greve é utilizada como forma de incitar o patronato ou o próprio Estado a entender e atender as demandas da classe trabalhadora, que traz como proposta a alteração na maneira organizacional do trabalho. Atua em função da alteração fática das condições de trabalho de toda uma coletividade por meio da paralisação dos serviços. Como aduz Martins (2015, p. 948) esta não será exercida por uma só pessoa e não servirá de instrumento para a luta concernente ao direito inerente à sua condição de pessoa individual, mas sim, sua condição de prestador de serviço em caráter coletivo, que nessa qualidade, tende a necessitar desse alvitre à maneira de garantir o pleno exercício de sua atividade.

O exercício da greve somente se dará por meio da atividade de-

sempenhada pela entidade sindical, a qual é incumbida à responsabilidade de representar os interesses de determinada classe trabalhadora vinculada por laços comuns e luta por direitos trabalhistas a fim de garantir melhores condições de trabalho e vida. Ante a falta da entidade sindical é facultado à classe demandante a possibilidade de instituir uma comissão especialmente eleita para que represente a categoria e pleiteie o deferimento de seus pedidos. (art. 4º, §2º e art. 5º da Lei 7.783/89).

A mais, esclarece Martins (2015, p. 949) ser a greve “um direito de coerção visando à solução do conflito coletivo”. Essa que nos termos do art. 9º da Constituição Federal é um direito do trabalhador, um direito social, vendo-se ainda assegurada como um direito fundamental.



ATUAL CONJUNTURA DO INSTITUTO GREVE

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS CONSTITUCIONALMENTE DEFINIDOS E A GARANTIA DE GREVE

Os direitos fundamentais são aqueles que garantem ao cidadão condições de vida e trabalho dignas, baseando-se nos direitos humanos, que possuem caráter universal, regulando direitos básicos individuais, sociais e os coletivos e difusos, sendo inalienáveis e indisponíveis. Tais princípios advêm da ideia de Estado Democrático de Direito, apresentada nos artigos 1º ao 4º da Carta Magna, que trazem como fundamentos a soberania da Nação, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, bem como o pluralismo político. Acerca dos direitos fundamentais que norteiam as relações sociais dentro de nosso Estado soberano, alude Branco (2013, p. 176) que:

Ganhou alento a percepção de que os direitos fundamentais possuem uma feição objetiva, que não somente obriga o Estado a respeitar os direitos fundamentais, mas também o força a fazê-lo respeitados pelos próprios indivíduos, nas suas relações entre si. Ao se desvendar o aspecto objetivo dos direitos fundamentais, abriu-se à inteligência predominante a noção de que esses direitos, na verdade, exprimem os valores básicos da ordem jurídica e social, que devem ser prestigiados em todos os setores da vida civil, que devem ser preservados e promovidos pelo Estado como princípios estruturantes da sociedade.

O direito de greve desempenha importante papel na confirmação do princípio da dignidade da pessoa humana, atuando como instrumento coercitivo para a observância das condições mínimas de trabalho. Este princípio vem consagrado expressamente na Carta Magna, servindo de parâmetro para a aplicação das demais normas do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um princípio do direito natural, apresentado como qualidade intrínseca da pessoa humana, a qual não pode ser suprimida pelo ente estatal. Aduz Ingo Wolfgang Sarlet (2006, p. 72)

Na sua perspectiva principiológica, a dignidade da pessoa atua, portanto – no que comunga das características das normas-princípio em geral – como um mandado de otimização, ordenando algo (no caso, a proteção e promoção da dignidade da pessoa) que deve ser realizado na maior medida possível, considerando as possibilidades fáticas e jurídicas existentes, ao passo que as regras contêm prescrições imperativas de conduta [...].

A dignidade divide-se em dois seguimentos, podendo ser analisada sob o aspecto subjetivo ou objetivo. O subjetivo nada mais é do que a consciência do homem enquanto ser humano, sobre a sua existência no espaço e no tempo. Já o objetivo parte da aplicação da dignidade na vida do ser humano que vive em comunidade, esta que deverá compreender o valor intrínseco do homem, atuando de maneira a promover o respeito às suas características e singularidades.

Nesse diapasão, observado o ponto de vista objetivo, se aplica o princípio da dig-

nidade da pessoa humana como moderador das práticas legislativas, impedindo retrocessos nas conquistas sociais por meio dos princípios fundamentais. Sua função protetiva trata-se de critério material para a aferição da existência, ou não, de violação aos preceitos sociais fundamentais. Ocorre que, qualquer lei que venha a violar os direitos assim considerados, deverá ser declarada inconstitucional em razão de seu conflito com o princípio.

Mesmo que se fale em sua aplicação no âmbito individual, tal princípio deve ser observado nas relações trabalhistas, uma vez que se trata de preceito de aplicabilidade geral, sendo observado e respeitado em todos os seus limites. Salienta Gézio Duarte Medrado (2011, p. 178)

“Em razão da liberdade do trabalho verifica-se a possibilidade de deflagração da greve, uma vez que nenhum trabalhador é obrigado a desenvolver seu labor em condições precárias.”

O exercício da prevalência desse princípio na vida do trabalhador está na afirmação de que o Direito de Greve em busca de melhores condições de trabalho e de vida para si e para suas famílias é a consagração desse princípio basilar e fundamento dos Direitos da Humanidade.

Da mesma forma, nas relações de trabalho é necessário observar o princípio da liberdade do trabalho, o qual assegura que ninguém é obrigado a trabalhar, mas ao decidir exercer uma profissão lhe é assegurado escolher onde e para quem cederá sua força

de trabalho. Uma vez trabalhando, há oportunidade de deixar de fazê-lo a qualquer momento por se tratar de direito subjetivo potestativo.

Em razão da liberdade do trabalho verifica-se a possibilidade de deflagração da greve, uma vez que nenhum trabalhador é obrigado a desenvolver seu labor em condições precárias. Haja vista as relações de trabalho serem regidas por contratos, deve prevalecer a justiça e razoabilidade

nas cláusulas contratuais, as quais não podem dispor de normas que subjuguem o trabalhador, em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

SINDICALIZAÇÃO E GREVE

No momento em que o Estado reconhece a autonomia da vontade do trabalhador enquanto coletividade, também permite que reivin-

diquem os direitos a elas inerentes. A greve é abordada como um ato grupal, que exige, em harmonia com o entendimento de Gomes e Gottschalk (2011, p. 687) “a comunhão de vontades entre os que a decidem e a praticam, ou seja, o concerto de uma pluralidade de sujeitos. Apresenta-se, pois, a greve com uma estrutura jurídica complexa, própria dos atos plurilaterais.”

Cabe ao sindicato, conforme a norma disposta no artigo 8º, incisos III e VI da Constituição, a competência de representar os interesses gerais de determinada classe trabalhadora ou os interesses individuais de cada

associado, atuando em relações de cunho econômico e social, as quais determinam a extensão da sua atividade representativa. Esclarecem os autores acima citados (2011, p. 614) que:

O sindicato surge pela vontade de um grupo de indivíduos que obtém da autoridade competente o formal reconhecimento. Persiste e atua no grupo assim formado o caráter de associação, as quais encontram nele a tutela e a defesa de seus interesses, considerados ora individual ora coletivamente.

Vê-se a atuação do sindicato como substituto processual, o qual é dotado de poder para atuar na defesa de interesses e direitos dos integrantes da categoria, decorrente da legitimação extraordinária do sindicato, conforme inteligência do artigo 8º, inciso III, da CRFB.

Por se tratar de um interesse que atinge a coletividade cabe ao sindicato desencadear a greve, desde que a faça após a tentativa de resolução dos conflitos por meio da autocomposição na negociação coletiva. Em regra, não se permite a instauração de greve enquanto vigente acordo coletivo¹, convenção coletiva² ou sentença normativa³, que regulamentem a situação. Encontra exceção à regra o cenário em que existem mudanças significativas nestas ou, não estiverem sendo efetivamente cumpridas as disposições das normas coletivas. Em sua análise, afirmam Gomes e Gottschalk (2011, p. 686):

A evolução histórica do fenômeno mostrou que o sujeito ativo do direito em questão não é o indivíduo, mas sim o sindicato ou entidade de grau superior, pelo menos entre nós. Não se pode falar em direito subjetivo de greve senão onde está em jogo o interesse coletivo do grupo profissional.

O instituto da greve está diretamente ligado ao sindicalismo, tem origem no conflito coletivo que, mediante conceituação apresentada por Nascimento (2014, p. 1446) “não é apenas a insatisfação de um grupo de trabalhadores com as condições de trabalho, mas também a exteriorização dessa insatisfação, expressada como ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação coletiva”.

Advém da incompatibilidade de interesses entre empregador e empregado. Está atrelada aos princípios da dignidade da pessoa humana e liberdade do trabalho, tendo como sua maior característica a conquista e defesa de direitos da coletividade, bem como a promoção de melhores condições de trabalho ao empregado.



1. Negociação entre os Sindicatos representativos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes (art. 611, §1º, CLT).

2. Acordo de caráter normativo, entabulado por dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais a fim de estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho individuais (art. 611, CLT).

3. Proferidas pelo juiz nas resoluções de conflitos da Justiça do Trabalho, aplicadas genericamente a uma coletividade de pessoas, estabelecendo normas e condições de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento (p. 449, 2014)

GREVE NOS SERVIÇOS ESSENCIAIS DO ESTADO

O art. 9º da Constituição assegura a greve a todos os trabalhadores, sendo que no §1º do mesmo artigo há a previsão de aplicabilidade aos serviços essenciais, conceituados por lei, a fim de que sejam atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade. Verificando-se que, mesmo que diante de atividades de extrema importância e relevância ao bem estar social, a Carta Magna não aboliu o exercício do direito de greve em sua plenitude.

APLICABILIDADE DA GREVE AOS MILITARES

A Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que cuida do direito da livre sindicalização aduziu que, no que compete ao direito de greve das forças armadas e militares, cada local determinaria a maneira de sua aplicação. Nesse sentido, fica demonstrado que, a vedação na legislação pátria corresponde a ideologias políticas dos próprios legisladores. Por uma década a Constituição de 1988 não apresentou qualquer regulamentação acerca do assunto, que veio com a edição da Emenda Constitucional nº 18/98, onde se vedou à sindicalização e greve ao militar.

O art. 142, II, da CRFB que dispõe sobre o regime constitucional militar foi alterado pela Emenda Constitucional nº 18, advinda da proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 338 de 1996, a qual apresenta em sua exposição de motivos as características peculiares em que se enquadram os militares, lhes sendo atribuídas funções que distinguem de qualquer outra função exercida pelas demais categorias de agentes públicos.

Salienta-se que sua ética profissional deve ser rigorosa e sua conduta moral irrepreensível, inibindo qualquer tipo de reivindicação. Têm o compromisso de sacrificar a própria vida em defesa da pátria e de estarem sempre disponíveis, dedicando-se exclusivamente ao serviço, independentemente do momento, sem qualquer remuneração extra.

A impossibilidade de promover controle de constitucionalidade em face de normas constitucionais já possui entendimento consolidado, desta maneira, as normas advindas do poder constituinte originário não podem ser alteradas. Dá-se com as referidas normas apenas a sua adequação ao espaço/tempo em que serão aplicadas, atualizando-as a fim de que possuam plena eficácia em sua aplicabilidade.

No entanto, as normas advindas do poder constituinte reformador são passíveis de sofrer o controle de constitucionalidade, haja vista que, com a edição de novas leis que ingressarão no ordenamento jurídico com força de preceito constitucional, há a possibilidade destas ferirem regras constitucionais.

Mesmo diante do caráter garantista da nossa Constituição, nota-se que impõe à classe militar empecilhos obstativos ao gozo de garantias fundamentais, dos direitos que em tese deveriam ser aplicados de maneira igualitária entre todos os cidadãos, conforme preceitua o art. 5º da CRFB. Diante dessa premissa, esclarece Dallari (1985, p. 268)

A concepção da igualdade como igualdade de possibilidades [...] admite a existência de relativas desi-



gualdades, decorrentes da diferença de mérito individual, aferindo-se este através da contribuição de cada um à sociedade. O que não se admite é a desigualdade no ponto de partida, que assegura tudo a alguns, desde a melhor condição econômica até o melhor preparo intelectual, negando tudo a outros [...].

No que se refere à falta de aplicabilidade da igualdade nas carreiras militares, o que se nota são argumentos de que, por serem responsáveis pela preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do pa-

trimônio público, seriam os servidores militares distintos dos demais servidores. No Habeas Corpus nº 104.174/RJ julgado em 2011, o Ministro Ayres Brito explana o seguinte

[...] são proibidas a sindicalização e a greve por parte do militar em serviço ativo, bem como a filiação partidária (incisos IV e V do § 3º do art. 142). De se ver que esse tratamento particularizado decorre do fato de que as Forças Armadas são instituições nacionais regulares e permanentes, organizadas com base na hierarquia e disciplina, destinadas à defesa da

Pátria, garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (cabeça do art. 142). Regramento singular, esse, que toma em linha de conta as ‘peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra’ (inciso X do art. 142). (BRASIL, 2011).

Como visto, a greve é um mecanismo pelo qual se busca alcançar, *prima facie*, a mudança das condições de trabalho, seja remuneratória, de saúde e segurança do meio ambiente do trabalho. Sendo que, por meio da paralisação de seus serviços os trabalhadores poderão revelar seu descontentamento de todo ordem. A sindicalização vem como meio pelo qual será possível atingir esse fim, uma vez que, conforme Bobbio (2000, p. 1115), é uma “ação coletiva para proteger e melhorar o próprio nível de vida por parte de indivíduos que vendem a sua força-trabalho”.

Por mais que se destaque ser responsabilidade dos militares garantir a ordem e a incolumidade pública na sua condição finalística, torna-se irrelevante tal discurso se esses não dispuserem de mecanismos para exercerem a sua função. A eles é entregue o encargo de zelar pelos demais cidadãos, mas a sua própria segurança é posta em risco, este que vai além do que é inerente a função exercida, achando-se desamparados pelo Estado, que em sua razão de ser é obrigado a fornecer condições de trabalho dignas. Podlech apud Sarlet (2006, p. 47), disserta

Como tarefa (prestação) imposta ao Estado, a dignidade da pessoa reclama que este guie as suas ações tanto no sentido de preservar a digni-

dade existente, quando objetivando a promoção da dignidade, especialmente criando condições que possibilitem o pleno exercício e fruição da dignidade, sendo, portanto, dependente (a dignidade) da ordem comunitária, já que é de se perquirir até que ponto é possível ao indivíduo realizar, ele próprio, parcial ou totalmente, suas necessidades existenciais básicas ou se necessita, para tanto, do concurso do Estado ou da comunidade (este seria, portanto, o elemento mutável da dignidade).

A mais, ponderam-se acerca do conflito gerado na aplicação de dois direitos garantidos na Constituição Federal, quais sejam o direito à segurança pública e o direito de greve da classe trabalhadora. Com efeito, não há hierarquia entre os direitos fundamentais, nem pesos distintos entre as ordens constitucionais conflitantes, que, em concordância com o assentado por Gilmar Mendes (2013, p. 237) “a fixação de rigorosa hierarquia entre diferentes direitos acabaria por desnaturá-los por completo, desfigurando, também, a Constituição como complexo normativo unitário e harmônico”.

Como leciona Delgado (2014, p. 1477), a greve atua como instrumento político legítimo e válido na busca de equilíbrio entre empregado e empregador, quando os trabalhadores, em atuação coletiva, pretendem solucionar seus problemas trabalhistas mais graves. O objetivo da greve militar é possibilitar aos agentes a oportunidade de pleitear mudanças no cenário prático, ensejando a operação adequada de suas funções como agentes públicos, além de propiciar uma política de segurança pública satisfatória.

A população de modo geral necessita da polícia para garantir a sua segurança, o Estado precisa desse serviço a fim de garantir a paz pública, traduzida pelo “sentimento coletivo de paz, tranquilidade e segurança na sociedade” Horcaio (2008, p. 1322), advinda da satisfação dos cidadãos com as prestações fornecidas pela Administração Pública, não obstante, necessitam os militares de condições dignas para que possam, afinal, garantir que os desejos de todos sejam satisfeitos.

Observa-se a possibilidade de ter o legislador constitucional, no que concerne a vedação da utilização da greve pelos militares, cometido equívoco, sendo que esses, assim como os demais trabalhadores, fornecem sua força de trabalho em razão de uma contrapartida do empregador, não importando se o empregador é o particular ou o próprio Estado. Há nítida desigualdade no momento em que se concede determinada proteção a uma classe trabalhadora e exclui da mesma salvaguarda outra.

DISTINÇÕES ENTRE OS SERVIDORES CIVIS E MILITARES

Apesar de ambas as conceituações serem empregadas diariamente para referirem-se às mesmas pessoas, faz-se necessário apresentar a diferenciação entre empregado público e servidor público. Conforme o entendimento de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2016, p. 301) pragmaticamente há manifestas diferenças entre as duas conceituações. Entende-se como empregado público aquele que tem seu regime jurídico de trabalho regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sujeitos a regime jurídico contratual trabalhista. São ocupantes de empregos públicos.

A exigência de concurso aplica-se à nomeação para cargos ou empregos públicos de provimento efetivo. Não abrange a nomeação para cargos em comissão, os quais, por definição, são de livre nomeação e exoneração



com base em critérios subjetivos da autoridade competente. Não se aplica, tampouco, à contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Carta da República.

Já a concepção de servidor público se vincula ao cargo público de caráter efetivo ou comissionado. Sujeitam-se ao regime jurídico-administrativo, ou seja, não estão obrigados a seguir normas contratuais e sim legais. Tal qual explica Celso Antônio Bandeira de Mello (2009, p. 251) “os servidores titulares de cargos públicos submetem-se a um regime especificamente concebido para reger esta categoria de agentes. Tal regime é estatutário ou institucional; logo, de índole não contratual”. O Autor informa ainda (2009, p. 253)

Nas relações contratuais, como se sabe, direitos e obrigações recíprocos, constituídos nos termos e na ocasião da avença, são unilateralmente imutáveis e passam a integrar de imediato o patrimônio jurídico das partes, gerando, desde logo, direitos adquiridos em relação a eles. Diversamente, no liame de função pública, comporta sob a égide estatutária, o Estado, ressalvadas as pertinentes disposições constitucionais impeditivas,

deterá o poder de alterar legislativamente o regime jurídico de seus servidores, inexistindo a garantia de que continuarão sempre disciplinados pelas disposições vigentes quando de seu ingresso.

Em que pese às diferenças acima salientadas, uma coisa é fato, ambos os servidores públicos *latu sensu*, sejam eles tidos como empregados ou servidores públicos, podem

“... ambos os
servidores públicos
latu sensu, sejam eles
tidos como
empregados ou
servidores públicos,
podem exercer seu
direito de greve ”

exercer seu direito de greve. Os empregados, seguindo o disposto nos artigos 7º, XXVI, 8º, VI e 9º da Constituição, art. 611 ao 625 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como a Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989 têm assegurado a sindicalização, a negociação coletiva e a greve.

No que concerne à concessão de tais garantias aos servidores estatutários, leciona Alice Barros (2010, p. 1224) que a Constituição Federal trouxe uma significativa mudança em consideração ao disposto na CLT que, em seu artigo 566 vedava a participação dos servidores da Administração direta e indireta, excetuando-se os servidores de sociedade de economia mista, fundações públicas e, por força de decisões judiciais, os servidores autárquicos regidos pela CLT.

Os servidores estatutários tinham uma condição peculiar, sendo-lhes estendido o benefício de utilizarem da greve como mecanismo de pressão por meio de sindicatos,

no entanto, não havia qualquer norma regulamentadora definindo os critérios a serem observados.

Com a promulgação da Constituição de 1988, chamada de Constituição “Cidadã”, os militares deixaram de ser vinculados com os servidores públicos civis, passando a ter sua relação regulada por um artigo próprio, o artigo 142, § 3º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB). No entanto, realisticamente, não houve qualquer mudança, pois, em sentido amplo, continuam os militares a serem considerados servidores públicos. Silva (2005, p. 701) traz

A intenção confessada foi a de tirar dos militares o conceito de servidores públicos que a Constituição lhe dava, visando com isso fugir ao vínculo aos servidores civis que esta lhe impunha. Formalmente, deixaram de ser conceituados como servidores militares. Com isso, aliás, reforçou a característica militarista das Polícias Militares num momento em que parcela ponderável da sociedade busca desvinculá-la dessa conceituação. Ontologicamente, porém, nada mudou porque os militares são, sim, servidores públicos em sentido amplo como eram considerados na regra constitucional reformada.

Nesse sentido, destaca-se que os militares não se afastam do conceito de servidor público, haja vista que, de acordo com a conceituação amplamente difundida sobre o tema em questão, também são seus serviços tomados diretamente pela Administração Pública Direta, tendo aqueles seu vínculo empregatício reconhecido. A diferenciação,

portanto, está intimamente ligada ao modo de exercício da função laborativa, ou seja, a diferenciação de servidor civil ou militar se prende somente à sua especial funcionalidade, bem como a natureza da organização destes, devido seu caráter protecionista.



O militar exerce sua atividade condicionada à hierarquia e à disciplina, (artigos 42 e 142 da CRFB) estando desde o momento de sua formação abarcado pela subordinação e extremo rigor. Fato que não permite a recusa do servidor em praticar os atos a que é incumbido, pois desestabilizaria toda a ordem nacional. Não é permitido ao militar gozar de todos os direitos e garantias assegurados aos demais trabalhadores. O qual está adstrito a uma condição político-social completamente diversa dos outros servidores públicos.

O exercício da função distingue-se das demais, a jornada de trabalho não é regulamentada como a dos servidores regidos pela CLT, estão 24 horas à disposição do Estado. Exercem uma das atividades consagradas como inadiáveis ao funcionamento do Estado, haja vista ser um dever do Estado fornecê-la, e um direito de todos gozá-la, afastando por meio da atividade policial as inseguranças e as perturbações.

Sabe-se que o direito à greve não é absoluto, havendo restrições à sua amplitude. Nessa lógica, impõe sobre o direito dos grevistas a restrição de não poderem exercer a paralisação total dos serviços quando se tratarem de atividades essenciais ou inadiáveis. Consoante salienta Sérgio Martins (2015, p. 955) são consideradas pela OIT como “os serviços cuja interrupção pode pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou parte da população”.

A Lei nº 7.783, de 1989 que dispõe sobre o direito de greve nas atividades essenciais e inadiáveis da comunidade deixa claro que, mesmo diante de tais características o empregado ainda se encontra amparado pela lei ao promover a paralisação, desde que, durante a sua ocorrência, as necessidades que suportem referido caráter sejam atendidas. Pontifica Martins (2015, p. 956) “consideram-se necessidades inadiáveis da comunidade as que, se não atendidas possam colocar em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (parágrafo único do art. 11 da Lei nº 7.783/89)”.

O serviço de segurança pública encontra-se no rol das necessidades inadiáveis da sociedade, devendo ser atendidas quando a omissão do Estado infligir ao cidadão à perda das garantias oferecidas pela Administração Pública. No entanto, também se nota que o cumprimento de determinado direito não deve permitir que se extermine o direito do trabalhador. Nesse aspecto, não deve o legislador simplesmente tolher o direito de um em benefício de outrem, entende Paulo Gustavo Branco (2013, p. 184) que

O juízo de ponderação a ser exercido liga-se ao princípio da proporcionalidade, que exige que o sacrifício de um direito seja útil para a solução do problema, que não haja outro meio menos danoso para atingir o resultado desejado e que seja proporcional em sentido estrito, isto é, que o ônus



imposto ao sacrificado não sobreleve o benefício que se pretende obter com a solução.

Gilmar Mendes (2013, p. 236) esclarece que a colisão se efetiva “quando um direito fundamental afeta diretamente o âmbito de proteção de outro direito fundamental”, cabendo ao legislador delimitar as fronteiras adequadas, propiciando o exercício equilibrado de faculdades que em determinado momento se chocam.

Ainda que o Estado entenda ser a proibição de greve aos militares um modo de solução de conflitos, sendo essa a solução mais benéfica à sociedade, a medida se mostra ineficaz. A sociedade permanece entregue à insegurança e os agentes responsáveis por garantir a paz social estão relegados, sem voz para fazer valer suas reivindicações e sujeitos às mesmas inseguranças.

MEIOS ALTERNATIVOS DISPONÍVEIS AOS MILITARES COMO INSTRUMENTO DE REIVINDICAÇÃO

É protegido constitucionalmente a faculdade de o trabalhador reunir-se ou associar-se, dado que se ligam direta e intimamente com a liberdade de expressão e à democracia. Trata-se de um direito conquistado pelo indivíduo, mas exercido na coletividade. Paulo Gustavo Branco (2013, p. 295) explicita que a livre opinião pública serve como balizador das atividades estatais, permitindo aos cidadãos exercerem sua influência na vida pública, pressionando por mudanças significativas nas ações estatais.

O artigo 5º, XVI, da Constituição Federal expressa: “Todos podem reunir-se paci-

ficamente, sem armas, em locais abertos ao público, independentemente de autorização, desde que não frustrem outra reunião anteriormente convocada para o mesmo local, sendo apenas exigindo prévio aviso à autoridade competente”. É assegurado, portanto, o direito à classe militar de manter associações, agindo essa como um importante meio para exercer pressão reivindicatória sobre o governo. No mais, segundo a lei, não possuem qualquer legitimidade negocial coletiva, conferida somente aos sindicatos, conforme se depreende do artigo 5º, XVII a XXI da Carta Magna. Silva (2005, p. 266) apud Pontes de Miranda (1968, p. 569) dá a seguinte significação

[...] associação é toda coligação voluntária de algumas ou de muitas pessoas físicas, por tempo longo, com o intuito de alcançar algum fim (lícito), sob direção unificante. Não está em causa a personalidade, nem, sequer, certa capacidade indireta de direito [...], como a de receber benefícios. Por outro lado, não pode invocar o princípio constitucional a pessoa jurídica que se proponha a associar-se a outras pessoas jurídicas, ou a pessoas físicas; nem a que deseje aderir ao negócio jurídico de associação.

O direito da livre associação permite que diversas pessoas possam unir-se para tratar de assuntos puramente espirituais e/ou ideológicos (sociedades expressivas), ou ainda ser criada no intuito de cuidar de assuntos de cunho profissional (sociedades não expressivas). Mesmo diante da falta de legitimidade negocial reconhecida por lei, há diversas categorias profissionais que não se vinculam a sindicatos, tendo seus interesses

defendidos por meio das associações, essas que atuam amplamente na postulação de garantias trabalhistas.

Nas circunstâncias fáticas da proteção aos direitos dos empregados o que se observa é que tanto os sindicatos quanto as associações possuem legitimidade para manifestar-se. O que difere uma instituição da outra são as chamadas contribuições sindicais, tendo em conta que a contribuição sindical é obrigatória, conforme se apercebe na análise do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), repassada pelos membros da categoria profissional ou econômica, mesmo que não sejam filiados à entidade sindical que o representa, enquanto as associações instituem cobranças para manutenção das associações, não podendo realizar cobranças daqueles que a ela não se filiaram.

Por outro lado, não se conhece qualquer esclarecimento normativo internacional a respeito do tema. A Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública, ratificada pelo Brasil em 2010, ao definir a área de aplicação da norma, deixa em seu art. 1º, III a incumbência à legislação pátria de determinar se a convenção seria aplicável às Forças Armada e à Polícia.

A convenção nº 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical e proteção ao direito

de sindicalização, ainda não ratificada no ordenamento jurídico brasileiro, também deixa a cargo do país membro o modo de limitação ao exercício da liberdade sindical, sendo que em seu artigo 9º, I explicita ser de competência do país verificar se a norma será aplicada às Forças Armadas e à Polícia.

Isso posto, não há possibilidade de o termo greve ser empregado às paralisações realizadas pela polícia, sendo denominadas, conforme alude o art. 149 do Código Penal Militar, revolta ou motim, verificadas as circunstâncias em que se encontrem, respectivamente, destituídos ou não de armas.

Destarte, mesmo com o importante auxílio das associações, os militares ainda encontram dificuldades ao buscar melhorias para

a classe, não possuem voz diante das falhas legislativas, não têm representatividade forte que permita serem combatidos os impedimentos constantes ao exercício de suas funções.

O que se entende, afinal, é o uso dos impedimentos advindos da Constituição para subjugar toda uma classe trabalhadora, essa que exerce uma função de suma importância para a sociedade. Utiliza-se das vedações como meio de conferir aos militares péssimas condições de trabalho e de vida, pois, mesmo diante de todo o descontentamento não poderão paralisar seus serviços, cabendo-lhes, apenas, esperar que um dia os governantes passem a ver o serviço por

“ Nas circunstâncias fáticas da proteção aos direitos dos empregados o que se observa é que tanto os sindicatos quanto as associações possuem legitimidade para manifestar-se”

eles prestado como importante para valorizá-lo como integrantes de instituição de Estado.

Em que pese a vedação constitucional da greve, os militares, irregularmente, vêm adotando medidas para levarem ao governo suas reivindicações. Mesmo diante da expressa vedação constitucional a classe militar utiliza-se da paralisação velada que consiste na utilização de familiares atuando como barreira ao pleno exercício de suas funções. Nesse ínterim fica a sociedade a mercê da criminalidade e sem qualquer proteção ante aos atos atentatórios a segurança pública.

Em diversas paralisações deflagradas por militares no território brasileiro se viu uma forte atuação de parentes, que lotam as frentes dos quartéis e impedem a saída dos militares. A situação se torna caótica. Não há qualquer prestação de serviço, diferentemente do que ocorre nas greves dos serviços essenciais, que mesmo após a decretação da greve deve, de acordo com a lei, atender serviços caracterizados como urgentes.

Diante de toda a desordem instaurada em âmbito nacional, a Procuradoria Geral da República vem analisando a relevância e possibilidade de serem abordados os crimes ocorridos durante a inatividade militar, bem como o crime de motim, na esfera federal, ocorrendo o que se denomina de federalização (art. 109, CRFB),

A federalização consiste na modificação de competência para apuração, processamento e julgamento das faltas cometidas que ferem gravemente os tratados de Direitos Humanos. Assim, toda a apuração dos crimes ocorridos durante a suspensão das atividades da classe militar seria remetida à Justiça Federal que, imparcialmente, atuaria de maneira efetiva no combate à impunidade.

Situação essa que nos faz questionar se a regulamentação do direito de greve a esta categoria de servidores não serviria de impeditivo às extrapolações, haja vista que as demais classes trabalhadoras que possuem a garantia do exercício de greve o fazem com limitações. Observa Alice Monteiro de Barros (2010, p. 1314) “que a greve não é um direito absoluto, no seu exercício deverá haver restrições, mesmo porque todo o direito nasce com um limite, não sendo expressão de liberdade plena”, restrições estas que atuariam na promoção das garantias e direitos previstos na Carta Magna, tais como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Outrossim, os militares vem atuando fortemente na pretensão de conquistarem cargos eletivos, ambicionando representar efetivamente a categoria perante o poder legislativo, defendendo os interesses dos militares e promovendo mudanças no tratamento a eles dispensado, a fim de alcançar abordagens mais justas e equânimes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 24 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Tradução Carmen C. Varriale; coordenação de tradução João Ferreira; revisão geral João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cascais. 5 ed. – Brasília: Editora Universidade de Brasília; São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2000.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. MENDES, Gilmar Ferreira;. **Curso de Direito Constitucional**. 8ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, DF, 05 out. 1988. Seção 1, página 1 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 ago. 2016.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, 01 de maio de 1943.

_____. Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. **Código Penal Militar**. Diário Oficial da União, Brasília, 21 de out. 1969.

_____. Decreto Legislativo nº 206, de 07 de abril de 2010. Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção nº 151 e da recomendação nº 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as relações de trabalho na Administração Pública. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 abr. 2010. Seção 1, p. 4.

_____. Supremo Tribunal Federal. Habeas-Corpus nº 104.174, da 2ª turma, 29 de março de 2011. Diário da Justiça Eletrônico, Rio de Janeiro/RJ, 18 de maio de 2011.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do Estado**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 1985.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015.

MEDRADO, Gézio Duarte. A Greve: direito fundamental, princípios e reflexões. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo; v. 144, 2011, p. 171-192, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 26 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 8 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília – DF. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao>. Acesso em: 13 ago. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, José Afonso da Silva. **Curso de direito constitucional positivo**. 25 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.



O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Reflexos na organização da Classe Trabalhadora

Lucas Santos de Castro

RESUMO

Este artigo discute o poder normativo da Justiça do Trabalho e os reflexos na classe trabalhadora. Contextualizam-se as transformações no mundo do trabalho e os elementos de desmobilização da classe trabalhadora, com enfoque no poder normativo da Justiça do Trabalho. Em seguida, elencam-se as vantagens e desvantagens do exercício do poder normativo e

as consequências sobre a classe trabalhadora.

PALAVRAS-CHAVE: Poder Normativo. Justiça do Trabalho. Negociação Coletiva.

INTRODUÇÃO

A peculiaridade do poder normativo da Justiça do Trabalho suscita discussões acerca de sua influência nas negociações co-

letivas e na organização dos trabalhadores. O contexto em que se engendrou o poder normativo é relevante para a compreensão de sua forma de exercício pela Justiça do Trabalho ao longo do desenvolvimento da organização dos trabalhadores no Brasil.

Este estudo faz uma revisão de literatura sobre o tema, buscando compreender as nuances do poder normativo da Justiça do Trabalho e seu exercício pelo Judiciário. Em seguida, contextualizam-se as transformações no mundo do trabalho e os elementos de desmobilização da classe trabalhadora, com enfoque no poder normativo da Justiça do Trabalho.

A hipótese é que, junto aos outros elementos de intervenção na organização dos trabalhadores, o poder normativo da Justiça do Trabalho tem como consequência mais prejuízos do que ganhos, com base na resignação dos trabalhadores frente à classe patronal.

Objetiva-se analisar o poder normativo da Justiça do Trabalho e a sua influência na organização da classe trabalhadora. Para tanto, elencam-se os pontos positivos e negativos na utilização do poder normativo da Justiça do Trabalho, sobretudo por meio dos precedentes normativos do TST. Nesse panorama, analisa-se a resignação da classe trabalhadora como uma das consequências do poder normativo da Justiça do Trabalho.

O PODER NORMATIVO E O PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O estudo acerca do poder normativo perpassa pelo papel da Justiça do Tra-

balho e das relações entre os interesses econômicos e sociais pelo Estado, capital e trabalho.

Nessa discussão, a intervenção na organização da classe trabalhadora relaciona-se com o processo histórico de repressão, tolerância e reconhecimento que marcam as relações entre Estado, capital e trabalho (SILVA, 2008, p. 46). No decorrer da história, essas relações sofreram modificações, com constante tensionamento entre capital e trabalho, bem como mudanças na postura do Estado frente a esta disputa.

No contexto liberal e de criminalização das organizações de trabalhadores, entre o final do século XIX e o início do século XX, foi a autonomia coletiva que impulsionou conquistas “obtidas pelos trabalhadores em face da pouca disposição do Estado para influir nos conflitos entre capital e trabalho e do processo de resistência laboral em prol de obter melhores condições de trabalho” (SILVA, 2014, p. 46).

Não obstante a criminalização das organizações de trabalhadores, caracterizada pela presença do Estado para punir e inibir a movimentação social da massa trabalhadora, trata-se de um contexto de absenteísmo estatal no plano econômico que permite, em alguma medida, o amadurecimento da autonomia coletiva. Por consequência, os trabalhadores ganham espaço por meio de sua movimentação e autonomia coletiva e, mesmo sofrendo repressões no plano prático, não há institucionalização dos limites da luta.

Posteriormente, no contexto do início do século XX na Europa, adotam-se a defesa

da intervenção e o aniquilamento da autonomia coletiva, ascendendo ideologias baseadas numa “nova ordem assenta na integração harmônica do capital e do trabalho” (SILVA, 2008, p. 52).

O resultado dessa nova dinâmica é uma interferência estatal no plano econômico, freando as conquistas e a luta da classe trabalhadora. No corporativismo italiano, que influenciou o ordenamento jurídico brasileiro, implementou-se um sistema em que “os conflitos coletivos de trabalho se traduziram em controvérsias jurídicas, tendo sido introduzida a solução jurisdicional dos conflitos coletivos trabalhistas” (SILVA, 2008, p. 53).

Por consequência, a Carta Del Lavoro italiana enquadrou o modelo brasileiro, trazendo “os objetivos políticos e a expressão de um ordenamento corporativo reenviado para as negociações coletivas corporativas, mantidos todos seus sujeitos e possíveis conflitos dentro da esfera do Estado e do Direito” (SILVA, 2008, p. 54). “Os conflitos coletivos passaram a ser diretamente intermediados por um dos braços do Estado, que, mais uma vez, incentivava a colaboração entre as classes” (LOURENÇO FILHO, 2010, p. 41).

Em seguida, num processo de redemocratização, a liberdade sindical e a autonomia coletiva foram afirmadas como direitos fundamentais nos novos ordenamentos

constitucionais europeus (SILVA, 2008, p. 55). No Brasil, embora a redemocratização visasse à restauração dos princípios republicanos e liberais e ampliasse direitos sociais trabalhistas, “a Constituição de 1946 não previu como princípios básicos a autonomia e a liberdade sindical, ao menos estabeleceu a liberdade de associação profissional ou sindical.” (SILVA, 2008, p. 183).

“É também na
Constituição de 1946
que, além de
estabelecer a
incorporação da
Justiça do Trabalho
ao Poder Judiciário,
se prevê o
poder normativo...”

É também na Constituição de 1946 que, além de estabelecer a incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, se prevê o poder normativo, atribuindo “a possibilidade de estabelecimento de normas e condições de trabalho nos julgamentos de dissídios coletivos” (SILVA, 2008, p. 185).

O contexto era, de fato, de afirmação de autonomia da Justiça do Trabalho como ramo autônomo do Poder Judiciário, no qual esta “atribuía a si ampla competência normativa, inclusive para declarar a inconstitucionalidade de leis que restringiam leis que limitavam seu poder de ação” (SILVA, 2008, p. 187).

Já na Constituição de 1955, por acolher argumentos empresariais para limitar reajustes salariais da classe trabalhadora, houve a limitação do poder normativo da Justiça do Trabalho, sendo proibida a inclusão de cláusula de limitação neste sentido (SILVA, 2008, p. 186 e 187).

Mais adiante, com a Ditadura Militar, após 1967, o poder normativo da Justiça do Trabalho e as negociações coletivas perderam força, acompanhando as restrições aos direitos trabalhistas, sobretudo no campo da efetivação. Malgrado não tenha deixado de existir, o poder normativo insere-se numa lógica própria, sendo manejado por atores de cultura jurídica exegética e liberal, subordinando-o aos interesses econômicos estatais (SILVA, 2008, p. 199).

Na década de 80, numa tentativa e ao argumento de formalizar as decisões reiteradas em sede de dissídio coletivo, a Justiça do Trabalho instituiu os precedentes normativos, podendo ser definido como um enunciado decorrente do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho em matéria de dissídio coletivo. Esses enunciados, porém, “não consistem em decisões a priori acerca das disputas reais trazidas à colação do TST” (HORN, 2006, p. 417).

Apesar disso, o poder normativo exerce uma grande influência nas relações

coletivas de trabalho, uma vez que os atores sociais envolvidos na disputa por melhores condições veem a judicialização como alternativa para solução dos conflitos, sobretudo com a pré-existência de precedentes normativos que projetam melhores condições.

Em que pese a Justiça do Trabalho, ao longo dos anos 80, ter solucionado inúmeros conflitos coletivos com a edição e aplicação de precedentes normativos, a partir da década de 90, iniciou-se movimento de restrição e limitação do acesso ao Judiciário para deslinde de conflitos coletivos de trabalho.

Ainda assim, o poder normativo da Justiça do Trabalho se manteve no ordenamento, sendo uma peculiaridade do sistema jurídico trabalhista pátrio. Muito embora o Estado brasileiro tenha adotado o princípio constitucional da separação de poderes, este não é tão rígido, havendo nova visão sobre si que impõe novas formas de relações entre os órgãos governamentais (SILVA, 2014, p. 111).



A ATIPICIDADE DO PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O princípio da separação dos poderes está inscrito no art. 2º da Constituição brasileira, diferenciando-os entre Legislativo, Executivo e Judiciário, além de preconizar a harmonia e a independência entre si. Tais poderes, pertencentes ao poder político uno, cuja expressão se dá mediante órgãos estatais que formam o governo, se desdobram em funções, sendo três as fundamentais: a legislativa, a executiva e a jurisdicional (SILVA, 2014, p. 110).

A função legislativa, conforme leciona José Afonso da Silva (2014, p. 110), consiste na edição de leis – normas gerais, abstratas e impessoais que integrarão o ordenamento jurídico. A função executiva, por sua vez, se divide entre função de governo e função administrativa, e resolve questões concretas e individualizadas de acordo com as leis, não se limitando à sua mera execução. Por fim, o objetivo da função jurisdicional é a de aplicar o direito aos casos concretos, solucionando lides. Essas três funções são consideradas típicas dos poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, respectivamente; estaria vedado o exercício de atribuições não pertencentes à função típica do poder.

Entretanto, são compatíveis exceções ao princípio da divisão dos poderes, desde que previstas constitucionalmente. Isso se dá, justamente, quando do exercício de função típica de um poder por outro, tornando-se tal função atípica em relação ao poder que a exerce neste contexto (SILVA, 2014, p. 113).

No caso do Poder Judiciário, tem-se no poder normativo atribuído à Justiça do

Trabalho, objeto deste estudo, grande exemplo do exercício de função atípica por poder governamental. Precisamente, o Judiciário, em função típica, aplica normas jurídicas pré-existentes à situação concreta que foi submetida à sua apreciação. Já a atuação atípica resulta em verdadeira criação de norma abstrata, com caráter obrigatório e futuro, visando à regulação da relação posta a julgamento.

Há uma distinção necessária no que se refere à compreensão de criação de normas jurídicas abstratas e à formação de jurisprudência por meio de precedentes. Enquanto as normas abstratas são “universais em relação à ação”, ou seja, “regulam uma ação-tipo (ou uma classe de ações)”, diferenciando-se de meras ordens (BOBBIO, 2001, p. 181), leciona FERRAZ (2001, p. 134) que a jurisprudência, em sentido restrito, decorre da reiteração de decisões constantes e uniformes, pelos tribunais, acerca de determinada questão jurídica.

Isso porque a atuação de forma atípica de criação de normas jurídicas abstratas não é o mesmo que a formação de um entendimento jurisprudencial decorrente do exercício da função típica do Judiciário (DELGADO, 2013, p. 1332). O poder normativo trata-se justamente de uma forma atípica de atuação da Justiça do Trabalho.

O EXERCÍCIO DO PODER NORMATIVO NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A manifestação do poder normativo na Justiça do Trabalho ocorre no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, que, de forma pragmática, visa à criação de novas condições de trabalho, as quais podem ser defi-

nidas pelas próprias categorias, por meio de negociação coletiva ou pela Justiça do Trabalho (MARANHÃO, 1978, p. 297).

No plano prático, o poder normativo decorre da atuação do judiciário trabalhista em sede de dissídios coletivos, subdivididos em dissídios de natureza jurídica ou natureza econômica.

Segundo Délio Maranhão (1978, p. 337), “os dissídios de natureza econômica são os que visam à criação de normas novas, de novas condições de trabalho”. Ademais, afirma o autor não se tratar de aplicação de norma anteriormente estabelecida, mas, sim, de criação de nova norma, sendo esta a autêntica novidade criada pela sentença normativa.

Em relação ao dissídio de natureza jurídica, afirma MARANHÃO (1978, p. 337) tratar-se de aplicação ou interpretação de norma pré-existente, acerca da qual a Justiça do Trabalho deve declarar acerca da aplicabilidade ou interpretação da norma que afeta toda uma categoria.

Em razão disso, extraem-se duas consequências jurídicas distintas. Na hipótese do dissídio de natureza econômica, há uma sentença normativa com criação de novas condições. De outra ótica, o dissídio de natureza jurídica resulta numa sentença declaratória, solucionando um impasse que envolve normas pré-existentes.

Com efeito, ambas as consequências das modalidades de dissídios coletivos têm influência para as categorias profissional e patronal. Evidencia-se, todavia, um maior impacto no que se refere aos dissídios de natu-

reza econômica, que, por sua vez, resultarão nos precedentes normativos.

Quando se trata de dissídio de natureza econômica, a repercussão é maior em razão do argumento de barreira ao desenvolvimento das negociações coletivas, fundamentado essencialmente na influência negativa sobre negociações diretas (HORN, 2006, p. 418). Essa “barreira” seria um referencial para as classes econômica e trabalhadora no momento da negociação coletiva, bem assim estabelece um padrão referência para julgamento pelo próprio Judiciário (HORN, 2006, p. 421).

Ocorre que a Emenda Constitucional n. 45/2004 promoveu a alteração da competência da Justiça do Trabalho, ao inserir o §2º no art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo que:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 1988)

Isso faz com que seja imprescindível que exista a manifestação de interesse das partes em solucionar os problemas no judiciário, impedindo, em tese, que apenas uma das partes intervenha para solucionar os impasses decorrentes da ausência de interesse da outra em negociar cláusulas econômicas.

Impõe-se, portanto, consenso entre as partes para o ajuizamento do dissí-

dio coletivo, isto é, a escolha pelo Poder Judiciário para solucionar o conflito. Em outras palavras, significa dizer que o judiciário pode vir a ser “escolhido como conciliador”, o que, por si só, já sinaliza algum consenso entre as partes.

Depreende-se, nesse quadro, a limitação do papel interventivo da Justiça do Trabalho no que tange ao dissídio coletivo de natureza econômica. Em teoria, não haveria que se falar em graduação de intervenção, mas, aqui, utiliza-se o termo só pelo fato de ser dada ao Judiciário a possibilidade de decidir sobre questões que lhe forem submetidas consensualmente. Ressalvam-se, ainda, as manobras utilizadas pelas partes para instaurar dissídios de natureza jurídica ou de greve em conjunto com matérias atinentes ao dissídio de natureza econômica, posta a dificuldade em separá-las.

O poder normativo da Justiça do Trabalho é justamente um dos pilares do modelo sindical brasileiro, cujas bases alicerçam-se também no reconhecimento pelo Estado, sindicato único previsto em lei e imposto sindical, sendo mantidos e articulados na consolidação celetista – o que conduz à intermediação estatal das reivindicações e dos conflitos coletivos (LOURENÇO FILHO, 2010, p. 44 e 45).

Diante disso, a atuação da Justiça do Trabalho por meio poder normativo, de fato, interfere nas negociações coletivas; questiona-se, porém, como se dá essa interferência e quais as influências na organização da classe trabalhadora.



OS REFLEXOS DO PODER NORMATIVO NA ORGANIZAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL

A partir da compreensão do poder normativo e de sua utilização pela Justiça do Trabalho percebem-se os reflexos da atuação do Judiciário na organização da classe trabalhadora. Esses reflexos, por sua vez, estão abarcados por um contexto maior, marcado pelo avanço neoliberal, pela reestruturação produtiva e pela crise no sindicalismo.

A “classe que vive do trabalho” sofre uma aguda crise que atinge a sua subjetividade e seu interrelacionamento decorrente das intensas transformações no mundo do trabalho, “nas suas formas de inserção na estrutura produtiva, nas formas de representação sindical e política” (ANTUNES, 2015, p. 33).

Na dinâmica das transformações do mundo do trabalho, há uma expansão do trabalho assalariado, sobretudo no setor de serviços, bem como uma intensificação do trabalho precário, por meio de contratação a tempo parcial, trabalho temporário, terceirização etc. (ANTUNES, 2015, p. 61).

A transformação no plano da produção e do trabalho pode ser denominada reestruturação produtiva, cuja sustentação ideológica é o projeto político e econômico neoliberal baseado no culto ao mercado (DRUCK, 1996, p. 28-30).

A implementação do projeto neoliberal vai ganhando espaço ao longo dos 80, estabelecendo-se, no Brasil, na década de 90. Com o avanço neoliberal, intensifica-se o impacto sobre as conquistas e direitos sociais, com primazia do esforço individual em contraposição à ação coletiva e estímulo à concorrência em detrimento da solidariedade social (DRUCK, 1996, p. 30).

A consequência desse processo de reestruturação e das transformações no mundo do trabalho é o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a fragmentação dos coletivos de trabalhadores e a precarização da ação coletiva e sindical (DRUCK, 1996, p. 31 e 32).

Esses novos métodos de organização do trabalho, o declínio do modelo fordista, a implantação do toyotismo, a diminuição do

trabalho em indústrias e o crescimento no setor de serviços, as taxas de desemprego e a alternativa do trabalho informal influenciam a chamada Crise do Sindicalismo (BOITO JR., 2003, p. 319).

No que se refere à fragmentação dos coletivos de trabalhadores, no entanto, Armando Boito Jr. (2003, p. 331) assinala que “as classes trabalhadoras sempre apresentaram uma heterogeneidade e sua fragmentação se renova e se transforma a cada nova etapa do capitalismo”.

Em relação a isso, DRUCK (1996, p. 34) assevera que o conteúdo corporativo do sindicato é renovado sob um novo corporativismo, baseado na separação entre as categorias de trabalhadores, subdivi-

dindo-se em contratados e subcontratados; com emprego e sem emprego; formais e informais. Essa conjuntura favorece o enfraquecimento dos sindicatos, pois a pulverização de suas bases em categorias distintas reduz o poder de mobilização e unidade.

Por outra perspectiva, BOITO (2003, p. 331) afirma que “o desgaste do neoliberalismo tem propiciado o surgimento de novas lutas sociais – desempregados, trabalhadores do setor informal – e uma recuperação do sindicalismo”. No diálogo dessas referências, o diagnóstico, entretanto, é que a crise dos sindicatos está inserida numa crise do sistema capitalista, que vive o paradoxo do progresso tecnológico com ganhos de pro-

“a crise dos sindicatos está inserida numa crise do sistema capitalista, que vive o paradoxo do progresso tecnológico com ganhos de produtividade aliado ao agravamento das condições de trabalho”

atividade aliado ao agravamento das condições de trabalho (DRUCK, 1996, p. 36).

Esses elementos influenciam a organização da classe trabalhadora, especialmente a crise no sindicalismo. Elenca-se também a influência corporativista do modelo sindical brasileiro, alicerçado no reconhecimento do Estado, imposto sindical, unicidade sindical e no poder normativo da Justiça do Trabalho – objeto deste estudo.

Especificamente em relação aos reflexos do poder normativo na organização da classe trabalhadora e na negociação coletiva, é possível relacionar vantagens e desvantagens para a classe trabalhadora e para o amadurecimento do conflito. No entanto, pretende-se analisar numa perspectiva geral, sem deixar de fora os elementos prós e contra a existência do poder normativo.

A principal desvantagem do poder normativo é identificada pela formulação hipotética de que se cria um padrão referencial, limitando o desenvolvimento das negociações coletivas. Mais que isso, o estabelecimento dos precedentes normativos condiciona o ganho dos trabalhadores àquele teto estabelecido, sem perspectivas de avanços para além do que já fora estabelecido em sede de julgamento de dissídios coletivos.

Além da imposição de um parâmetro, caracterizado por um teto, não é certo que a classe trabalhadora conseguirá incorporar a previsão do precedente normativo ao seu patrimônio jurídico. Isso porque, antes de tudo, há que buscar a solução do conflito por meio da negociação.

Com a existência prévia de um parâmetro máximo, a classe trabalhadora pode

até propor mais, estando consciente, porém, que receberá propostas abaixo do que estabelecem os precedentes normativos ou, no máximo, o reconhecimento de um direito lá previsto.

Antes da EC n. 45 de 2004, a possibilidade do ajuizamento de dissídio coletivo em razão da frustração da negociação coletiva resultou na edição de diversos precedentes normativos que, por um período, incorporaram cláusulas benéficas aos trabalhadores.

Tal método fixou parâmetros, que talvez a classe trabalhadora não tivesse condições de tensionar para efetivação por meio de negociação coletiva naquele momento histórico, e, ao mesmo tempo, agravou o enfraquecimento da massa trabalhadora, tornando-a refém de meios institucionais de resolução de conflitos.

Em razão da possibilidade de ajuizamento do dissídio coletivo, não se faz necessária a arregimentação da massa trabalhadora para disputa com a classe patronal por melhores condições – permitindo ao sindicato a tentativa frustrada de negociação e posterior ajuizamento de dissídio coletivo.

O risco dessa estratégia é caracterizado por verter o poder de luta para uma decisão do Poder Judiciário. Essa aposta pode ser frustrada caso o judiciário se recuse a intervir ou imponha limites de acesso, tal como ocorreu ao longo da década de 90 com a burocratização do acesso dos dissídios coletivos.

Em relação a isso, a mudança constitucional promovida pela Emenda nº 45 de 2004 trouxe novos ares para o poder normativo, sobretudo no que se refere aos dissídios

coletivos de natureza econômica. É que determinou que a escolha pelo ingresso por meio de dissídios coletivos não se encontra mais ao alvedrio de qualquer uma das partes, impondo-se um comum acordo para resolução do conflito coletivo.

Além disso, o Poder Judiciário não limita o seu acesso para controle do dissídio coletivo, mas, sim, as partes, entre si, limitam-se e escolhem como pretendem solucionar seus próprios conflitos.

No plano prático, todavia, há como se esquivar do comum acordo para ingressar com dissídios coletivos que decidam sobre condições de trabalho e cláusulas econômicas. É o caso da instauração de um dissídio coletivo de greve, que pretende solucionar questões jurídicas sobre a greve, e inclui em seu conteúdo a pauta de reivindicações. Assim, ao julgar as questões envolvendo a greve, o Judiciário adentra ao mérito da pauta de reivindicações, decidindo sobre as cláusulas econômicas.

De uma forma ou de outra, apenas a possibilidade de o judiciário intervir e criar cláusulas econômicas, por si só, gera prejuízo à composição coletiva dos conflitos trabalhistas.

Há de se reconhecer, contudo, as vantagens decorrentes da existência do poder normativo. A primeira delas observa-se na solução em curto prazo, pois questões desfavoráveis podem ter uma solução mais célere pela via judicial do que pela via negocial – sobretudo se a classe patronal insiste em manter inalteradas as condições de trabalho do empregado.

O fato de tornar desnecessária a mobilização para solução do conflito coletivo é uma faca de dois gumes, de sorte a que, também a curto prazo, a solução de conflito coletivo pode ser facilitada pelo ingresso no Poder Judiciário. Malgrado a negociação coletiva decorra, em alguma medida, da aceitação de ambas as partes, a sua força coercitiva é mitigada perante a força coercitiva advinda do órgão jurisdicional, a qual traduz um ponto positivo na sentença normativa.

Com efeito, uma vez proferida pelo Poder Judiciário, a sentença normativa, por óbvio, goza de reconhecimento do Poder Judiciário – a indicar, portanto, um maior grau de certeza e efetividade frente às negociações coletivas.



À primeira vista, o poder normativo não teria razão para ser prejudicial, uma vez que as suas consequências numa análise à luz do direito do trabalho jamais poderiam piorar as condições dos trabalhadores, mas, sim, tem o potencial para melhorar e avançar nas condições.

Sucedem, porém, que esses avanços ocorreriam impulsionados pela via judicial e não pelo plano social e da disputa cotidiana. É certo também que o caminho jurídico não impossibilita a luta, mas a substituição da via negocial coletiva pela determinação judicial no conflito coletivo é prejudicial quando se tratam de questões políticas e econômicas.

Isso porque os precedentes normativos tendem a estagnação, e as questões envolvendo Direito Coletivo do Trabalho transcendem ganhos estanques, sobretudo numa análise prospectiva e evolutiva do Direito do Trabalho.

Em outras palavras, se por um lado o plano do direito permite, por vezes, avanços mais rápidos e com menos esforços, de outro lado, os avanços conquistados pela via judicial podem estagnar no tempo e perder eficácia com o passar do tempo.

De tal modo, o poder normativo da Justiça do Trabalho, dentre outras questões, pode resignar a classe trabalhadora às vontades políticas e econômicas que influenciam o Poder Judiciário. Por conta disso, apesar de aparentar e guardar uma correlação com resultados efetivos, a ausência de desgaste para a conquista por meio da negociação coletiva com a utilização da via judicial pode ser extenuante quando se fala em manter-se equilibrado na disputa para conquista pela via negocial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O poder normativo é, decerto, uma característica atípica e peculiar da Justiça do Trabalho. As transformações no mundo do trabalho foram acompanhadas com transformações na forma de atuação do Poder Judiciário, passando por momentos de abstenção e intervenção.

Observa-se que este poder exerce uma grande influência nas relações coletivas de trabalho, pois os atores sociais envolvidos na disputa por melhores condições veem a judicialização como alternativa para solução dos conflitos, determinando, inclusive, os parâmetros de disputa.

O exercício do poder normativo traz vantagens e desvantagens para a classe trabalhadora. Dentre as desvantagens, destaca-se o condicionamento e limitação da disputa aos ditames previamente estabelecidos pelo Poder Judiciário, em relação às vantagens, enfatiza-se a possibilidade de resolução em curto prazo, sendo atingido o resultado pretendido de forma mais célere.

Contudo, a utilização do plano do direito resulta, a longo prazo, numa perda inestimável para a organização dos trabalhadores e no preterimento da utilização da negociação coletiva para resolução dos conflitos coletivos, de sorte a questionar a quem serve o instrumento do poder normativo e a quem seu exercício beneficia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a

Centralidade no Mundo do Trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2015.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. São Paulo: EDIPRO, 2001.

BOITO JR., Armando. **A crise no sindicalismo**. In: _____. Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a questão social. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 319-333.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: out. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013.

DRUCK, Graça. **Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical**. CADERNOS CRH. Salvador, n. 24-25, p. 21-40, jan-dez, 1996.

FERRAZ, Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**. São Paulo: Atlas, 2001.

HORN, Carlos Henrique. 2006. **Negociações coletivas e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho**. DADOS, v. 49, n.2.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. **Liberdade sindical, autonomia e democracia na Assembléia Constituinte de 1987/1988** : uma reconstrução do dilema entre unicidade e pluralidade. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/3605>>. Acesso em: 05 maio 2017.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 6 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1978.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.



Sobre a Competência da Justiça do Trabalho para Execução de Contribuições Previdenciárias Devidas no Curso da Relação Empregatícia Reconhecida Judicialmente

Maurício Westin Costa¹

Breve Histórico Legislativo

Inicialmente, nas causas julgadas pela Justiça do Trabalho que gerassem a incidência de contribuições previdenciárias, a atribuição do juiz do trabalho era de mera determinação de retenção e comunicação do fato, nos termos do que era estatuído nos artigos 43 e 44 da Lei 8.212/91:

“Art. 43. Em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer natureza, inclusive a decorrente de acordo entre as partes, de que resul-

tar pagamento de remuneração ao segurado, o recolhimento das contribuições devidas à Seguridade Social será efetuado incontinenti.

Art. 44. A autoridade judiciária exigirá a comprovação do fiel cumprimento ao disposto no artigo anterior.” (redação original).

“Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias de-

1. Juiz do Trabalho da 10ª Região.

vidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 1993).

Parágrafo único. Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas à contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. (Incluído pela Lei nº 8.620, de 1993).

Art. 44. A autoridade judiciária velará pelo fiel cumprimento do disposto no artigo anterior, inclusive fazendo expedir notificação ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), dando-lhe ciência dos termos da sentença ou do acordo celebrado. (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 1993).” (BRASIL, 1991).

Naquela ocasião, o descumprimento do devedor em pagar essas contribuições não gerava a execução do valor devido à Previdência, nos mesmos autos da ação trabalhista, à míngua de competência material da Justiça do Trabalho.

O cenário alterou-se com a Emenda Constitucional 20/1998, que introduziu o § 3º no art. 114 da Constituição, nos seguintes termos: “Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, “a”, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.”

A mesma competência executória foi reiterada na atual redação do art. 114 da Constituição, conferida pela Emenda Constitucional 45/2004 (chamada então de “Reforma do Judiciário”), prevendo no inciso VIII “a

execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a , e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir”.

Sobrevieram novas alterações no art. 43 da Lei 8.212/91, que atualmente tem a seguinte redação:

“Art. 43. Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuição previdenciária, o juiz, sob pena de responsabilidade, determinará o imediato recolhimento das importâncias devidas à Seguridade Social. (Redação dada pela Lei nº 8.620, de 5.1.93)

§ 1º Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas às contribuições sociais, estas incidirão sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 2º Considera-se ocorrido o fato gerador das contribuições sociais na data da prestação do serviço. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 3º As contribuições sociais serão apuradas mês a mês, com referência ao período da prestação de serviços, mediante a aplicação de alíquotas, limites máximos do salário-de-contribuição e acréscimos legais moratórios vigentes relativamente a cada uma das competências abrangidas, devendo o recolhimento ser efetuado no mesmo prazo em que devam ser pagos os créditos encontrados em liquidação de sentença ou em acor-

do homologado, sendo que nesse último caso o recolhimento será feito em tantas parcelas quantas as previstas no acordo, nas mesmas datas em que sejam exigíveis e proporcionalmente a cada uma delas. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 4º No caso de reconhecimento judicial da prestação de serviços em condições que permitam a aposentadoria especial após 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos de contribuição, serão devidos os acréscimos de contribuição de que trata o § 6º do art. 57 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 5º Na hipótese de acordo celebrado após ter sido proferida decisão de mérito, a contribuição será calculada com base no valor do acordo. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).

§ 6º Aplica-se o disposto neste artigo aos valores devidos ou pagos nas Comissões de Conciliação Prévia de que trata a Lei no 9.958, de 12 de janeiro de 2000. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009).”

E o art. 44 desta mesma Lei foi revogado pela Lei nº 11.501, de 2007.

Houve, também, alteração legislativa no art. 876 da CLT, para incluir expressamente a execução das contribuições devidas sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido, contando atualmente com a seguinte redação:

“Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensi-



vo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo. (Redação dada pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.” (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (BRASIL, 1943).

Evolução Jurisprudencial do Tema

O Tribunal Superior do Trabalho, primeiramente, caminhou para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para a execução das contribuições devidas ao longo do contrato de emprego, como se vê da redação original da Súmula 368, dada pela Resolução 129, de abril de 2005, editada pelo Pleno daquela Corte:

Todavia, no mesmo ano de 2005, em novembro, o TST edita a Resolução 138 que altera o texto da Súmula 368 para negar a competência neste caso:

“1 – A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais. A competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário - de – contribuição.” (BRASIL, 2005b)

Este é o texto que permanece até a atualidade.

Nenhuma das citadas Resoluções indica precedentes que pudessem indicar as razões que levaram ao julgamento, e nem o porquê da alteração de entendimento em tão curto espaço de tempo.



“1 – A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais provenientes das sentenças que proferir. A competência da Justiça do Trabalho para execução das contribuições previdenciárias alcança as parcelas integrantes do salário de contribuição, pagas em virtude de contrato, ou de emprego reconhecido em juízo, ou decorrentes de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, objeto de acordo homologado em juízo”. (BRASIL, 2005a).

Paralelamente, a matéria também foi levada ao Supremo Tribunal Federal, onde se decidiu pela incompetência para as contribuições devidas no curso do contrato de emprego, conforme o julgamento do Recurso Extraordinário 569.056/PA, da relatoria do Min. Menezes Direito. Ali se entendeu que a competência constitucional referia-se apenas às contribuições previdenciárias derivadas dos valores determinados pela sentença trabalhista, desenhando-se uma diferenciação para a hipótese da sentença declaratória, a qual, segundo o entendimento do voto do Ministro Relator, não se constituiria em título

para a execução dos valores já pagos no curso do contrato de emprego, ressaltando-se, ainda, violação ao contraditório e à ampla defesa.

Naquela ocasião, em 11/09/2008, fez-se constar da decisão que, por maioria, foi “aprovada proposta do relator para edição de súmula vinculante sobre o tema, e cujo teor será deliberado nas próximas sessões”.

O tema somente voltou à pauta do Plenário do STF em 2015, por meio da “Proposta de Súmula Vinculante 28 Distrito Federal”. Ali ficou consignado que a proposta original de texto da Súmula era a seguinte: “A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança apenas a execução das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir”.

No entanto, nesta nova apreciação, o Plenário houve por bem alterar o texto da proposta original. Foram decisivas as manifestações dos Ministros Dias Toffli, Rosa Weber e Marco Aurélio, cujos excertos se reproduzem a seguir:

“O SENHOR MINISTRO DIAS TOFFOLI: Senhor Presidente, eu tenho posição divergente e preparei uma manifestação escrita. Eu digo que, no julgamento do RE 569.056, o INSS, amparado

“ A Justiça do Trabalho é competente para determinar o recolhimento das contribuições fiscais.”

na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pugnou pela execução, perante a Justiça do Trabalho, das contribuições previdenciárias relativas ao período de vínculo reconhecido, pleito que foi negado pelo Juiz do Trabalho, com fundamento na tese da preclusão. Contra essa decisão a autarquia interpôs agravo, defendendo a tese de que a abrangência do art. 114, VIII, alcançaria não só as contribuições previdenciárias devidas conjuntamente com o pagamento do salários determinados na condenação, mas também aquelas que deveriam ser pagas no âmbito do contrato de trabalho reconhecido, independentemente de condenação. O Ministro Relator, em seu voto, descreveu o objeto do apelo, com repercussão geral reconhecida, da seguinte forma:

“O que cabe a esta Corte definir por meio deste recurso extraordinário é o alcance dessa norma constitucional [o art. 114, inciso VIII, inserido pela Emenda 20/98, que, na época, figurou em seu § 3º e que, depois, foi descolado para o inciso VIII pela Emenda nº 45], isto é, se a execução de ofício das contribuições sociais a que se refere deve ser somente no tocante àquelas devidas sobre os valores da prestação estipulada em condenação ou acordo ou se alcança também as contribuições devidas no período da relação de trabalho que venha a ser reconhecida na decisão.” (BRASIL, 2015).

Pois bem, o Plenário desta Corte, então, por unanimidade e nos termos do voto do saudoso Ministro Menezes Direito, negou provimento ao recurso, tendo sido aprovada a seguinte tese, constante do voto mas não da ementa. Reproduzo o que estava no voto do Ministro Menezes:

‘[A] execução das contribuições previdenciárias está no alcance da Justiça Trabalhista quando relativas ao objeto da condenação constante das suas sentenças, não abrangendo a execução de contribuições previdenciárias atinentes ao vínculo de trabalho reconhecido na decisão, mas sem condenação ou acordo quanto ao pagamento de verbas salariais que lhe possam servir como base de cálculo.’

Embora nesse voto tenha sido lembrada a nova redação dada ao parágrafo único do 876 da CLT, por força da Lei nº 11.457/2007 – a denominada Lei da Super Receita, que estabeleceu que serão executadas ex officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisões proferidas pelos juízes e tribunais do trabalho,



resultantes de condenação ou homologação de acordos, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido -, como salientei no meu voto-vista, no julgamento dos embargos de declaração, esta Corte não declarou a inconstitucionalidade da última parte do parágrafo único do art. 876 da CLT. É exatamente essa parte que destaco: ‘(...) inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.’

Não há declaração de inconstitucionalidade quanto a essa parte, porquanto o acórdão do TST não havia

reconhecido, de forma expressa, a inconstitucionalidade da norma.

As dúvidas levantadas pela União durante aquele processo e, agora, nos memoriais que recebi por ocasião desta proposta de súmula vinculante, têm como mote o reconhecimento de que haja aplicação literal do referido dispositivo com a redação dada pelo art. 42 da Lei nº 11.457/2007, texto esse que aparentemente conflita com o que decidiu esta Corte. No entanto, reitero que a constitucionalidade desse dispositivo não constituiu matéria devolvida a esta Corte no julgamento do RE nº 569.056.

Não bastassem esses argumentos, saliento que a redação da proposta de súmula vinculante não traduz, na íntegra, a tese que foi aprovada por esta Corte naquele julgamento.

Por essas razões, Senhor Presidente, propugno a não aprovação da súmula vinculante. Caso superada e formada a maioria para sua edição, gostaria de, posteriormente, manifestar-me sobre sua redação.”

“O SENHOR MINISTRO MARCO AURÉLIO – Presidente, duas ponderações: a primeira, no sentido de expungir do texto o advérbio “apenas”. A segunda é que o preceito citado no teor do verbete alude à execução de ofício. Seria interessante, então, explicitarmos que a execução é de ofício.

Por último, tendo em conta o que ponderado pelo segmento do Judiciário, que é a Justiça do Trabalho, creio que ou aditamos para aludir, também, a acordos homologados ou afastamos a referência – não sei como ficaria o teor –, a sentença condenatória, por-

que, no caso de acordo em que há o reconhecimento da parcela em litígio, tem-se a rigor um título judicial. Há uma homologação, e, havendo essa homologação, o preceito constitucional revela a competência da Justiça do Trabalho para a execução, de ofício, das contribuições alusivas ao valor acordado”. (BRASIL, 2015).

O Ministro Lewandowski, então presidente, acata a sugestão do Ministro Marco Aurélio para suprimir a expressão “apenas”, a questão suscita dúvida, e daí seguem-se debates entre os ministros.

“A SENHORA MINISTRA ROSA WEBER - Divirjo e endosso as objeções do Ministro Dias Toffoli na Comissão; endosso os fundamentos da ANAMATRA e me manifesto no sentido de que, de fato, essa observação do Ministro Gilmar é de todo pertinente, porque o grande debate que se estabeleceu é se a Justiça do Trabalho poderia executar as contribuições previdenciárias também incidentes sobre parcelas que não tinham sido objeto da condenação, mas que estavam inseridas na eficácia do contrato de trabalho eventualmente reconhecido na sentença trabalhista. [...]

Na medida em que há um reconhecimento de um contrato de trabalho. Como não tinha havido reconhecimento espontâneo da relação de emprego, não fora efetuado o recolhimento. Uma vez reconhecido o contrato de trabalho... E esse foi o grande debate até em função da efetividade das execuções na Justiça do Traba-

lho, que realmente se faziam por todos os montantes, quando, na Justiça Federal, até pela limitação das execuções fiscais quanto a valor mínimo, terminavam não sendo cobrados. Esse foi o grande debate, e o Supremo definiu a questão na linha exatamente do que está agora sendo proposto na Súmula, e a alcançar ainda os acordos homologados. Não há dúvida alguma.”

Por fim, o dispositivo da decisão ficou assim redigido:

“O Tribunal, por maioria, aprovou a edição da Súmula vinculante nº 53, com o seguinte teor: ‘A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal, alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados’. Rejeitaram a proposta de edição de súmula vinculante o Ministro Dias Toffoli, com manifestação em assentada anterior, e a Ministra Rosa Weber. Ausente, nesta assentada, o Ministro Dias Toffoli. Presidência do Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 18.06.2015”. (BRASIL, 2015).

Discussão

As sentenças são classicamente classificadas em declaratórias, condenatórias ou constitutivas.

No dizer de Manoel Antonio Teixeira Filho,

“No âmbito peculiar do processo do trabalho, será declaratória positiva a sentença que reconhecer a existên-

cia da relação de emprego entre as partes, e declaratória negativa a que não reconhecer a presença de relação dessa natureza. Como, no geral, o autor pede, também, a condenação do réu ao pagamento de determinadas quantias, oriundas da existência do contrato de trabalho, a sentença conterá um plus, consistente na condenação do réu, caso acolha os pedidos do autor. Do ponto de vista do rigor científico, todavia, poder-se-ia afirmar que, no exemplo referido, a sentença seria, essencialmente, condenatória, porquanto a condenação traga em si, implícita, a declaração (da existência da relação de emprego). Não é bem assim. No capítulo pertinente ao reconhecimento da relação de emprego a sentença seria, fundamentalmente, declaratória, ao passo que, no atinente aos demais pedidos acolhidos seria, aqui sim, condenatória” (TEIXEIRA FILHO, 2009, p. 1215).

Logo, desde a EC 20/1998, resultava claro que a competência abarcava também as sentenças declaratórias, pois que o legislador constituinte derivado não distinguiu entre sentenças declaratórias ou condenatórias, mas colocou apenas como requisito que, desta sentença, decorram hipóteses de incidência da contribuição previdenciária.

Se a sentença declara a existência de um vínculo empregatício que anteriormente não era reconhecido no plano formal pelo empregador, naturalmente daí decorre que os valores pagos ao longo do contrato tinham natureza salarial e, conseqüentemente, geravam a incidência da

contribuição previdenciária prevista no art. 195 da Constituição e nos artigos 20 e 22 da Lei 8.212/91.

O mesmo cenário se alinhou com a vigência da EC 45/2004 e, posteriormente, com a redação dada ao art. 876, parágrafo único, da CLT pela Lei 11.457/2007, que inseriu de forma explícita a competência em relação aos “salários pagos durante o período contratual reconhecido”.

Com a devida vênia do entendimento expressado pelo STF, não há inexistência de título, pois que a sentença que declara o vínculo empregatício declara também o valor do salário, o qual é elemento essencial na anotação da Carteira de Trabalho (art. 29, § 1º, da CLT). Em relação a este aspecto, o empregador tem acesso ao regular contraditório e à ampla defesa, pois pode, na fase de conhecimento, tecer suas alegações em torno do valor de salário e, ainda, produzir todas as provas cabíveis a respeito do tema.

Uma vez definido, pela sentença transitada em julgado, que o vínculo empregatício existiu e decidiu-se também o valor do salário pago, está constituído o título que levará à execução das verbas trabalhistas ali elencadas e, também, por consequência natural, às contribuições previdenciárias indubitavelmente incidentes sobre aqueles valores de salário.

Na fase de execução, novamente, o cálculo será homologado e seguir-se-á o rito do artigo 879 ou 884 da CLT, sempre garantindo-se ao devedor a ampla defesa, podendo apresentar a peça processual própria para impugnação dos cálculos, seguindo-se a decisão judicial e a possibilidade do recurso de agravo de petição, da mesma forma que ocorre em relação ao cálculo das parcelas trabalhistas.

**“a sentença que
declara o vínculo
empregatício
declara também o
valor do salário, o qual
é elemento essencial
na anotação da
Carteira de Trabalho”**

Portanto, não se vê o óbice apontado para que se aplique a norma legal, repita-se, expressamente posta no art. 876, parágrafo único, da CLT.

No tocante à Súmula Vinculante 53, como bem pontuado pelo Min. Dias Toffoli, o STF não deveria tê-la editado, porque o único acórdão que lhe serve de base não declarou a inconstitucionalidade do citado dispositivo legal. E, mesmo prosseguindo na edição da referida Súmula, o STF acabou por retirar o vocábulo restritivo “apenas”, trazendo dúvida sobre o alcance da proibição de se adotar o entendimento a favor da competência na hipótese ora em exame.

Veja-se que a própria ideia da Súmula de Jurisprudência Predominante parece ter sido deixada de lado aqui, pois não houve sedimentação do entendimento do tribunal, em decorrência de reiterados casos, mas apenas de um julgado, datado de anos antes da aprovação do verbete, este que

se tornou de observância obrigatória para todos os juízes e pela Administração Pública (art. 103-A da Constituição), sem que se saiba efetivamente qual o seu real alcance, dada a modificação posterior do seu texto.

Ressalta-se, ainda sobre a questão da compatibilidade com o texto constitucional, que mesmo que se adotasse a impossibilidade da execução das contribuições do período contratual pela via do inciso VIII do art. 114 da Constituição, não resta dúvida de que o inciso IX prevê expressamente que são da competência de julgamento da Justiça do Trabalho “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”. Estando a competência fixada pela Lei 11.457/2007, não haveria de se cogitar de inconstitucionalidade.

Trata-se, ademais, de se atribuir sentido teleológico a esta competência material da Justiça do Trabalho.

Segue-se o devido processo legal, durante a fase de conhecimento da ação trabalhista, com as possibilidades de produção probatória e recursos previsto em lei, para chegar-se à decisão passada em julgado, na qual se define a existência do vínculo empregatício e, após isso, o trabalhador ainda estaria sujeito a nova *via crucis* perante a Justiça Federal, para ver o período reconhecido como tempo de contribuição para efeitos de aposentadoria.

Foi isso que se quis evitar. Tudo, como se viu, sem que haja qualquer prejuízo ao contraditório e à ampla defesa.

E, mais, a competência traz eficiência para a arrecadação aos cofres da Previdência, que se vale da mesma estrutura judiciária para

a cobrança de valores que são, repita-se, indubitavelmente devidos. A eficiência é um dos princípios constitucionais da Administração Pública, previsto no art. 37 da Constituição. Prevalecendo o entendimento atual, a Fazenda Pública tem que se valer de outra ação judicial para a cobrança dos valores não pagos pelo empregador, gerando sobrecarga de trabalho administrativo e judiciário.

Sobre o tema, em análise bastante pragmática, escreve Marcus Orione Gonçalves Correia:

“As esferas da burocracia que acolhem a matéria – Judiciário Trabalhista, Administração Pública, Judiciário Federal – criam tamanhos transtornos aos direitos do trabalhador em si, que se revelam mais nefastas do que benéficas para a construção de uma sociedade justa e solidária (ideal posto no art. 3º da Constituição da República Federativa do Brasil). Assim, não será incomum que o trabalhador tenha seu tempo de trabalho reconhecido pela Justiça do Trabalho e, para fins previdenciários, não consiga os efeitos considerados, quer na esfera da entidade autárquica (INSS), quer na seara da Justiça Federal. Inaugura-se o pior dos mundos: resolve-se o problema prático do reconhecimento do tempo, para fins trabalhistas, mas cria-se um problema, também prático, para a busca, por exemplo, de uma aposentadoria no futuro. Isso tudo permeado, mesmo sem se revelar explicitamente, pela falsa idéia de que o trabalhador brasileiro precisa apenas viver o seu dia



de hoje, sem se preocupar com o seu futuro. Fica a impressão de que solução já foi posta pelo Judiciário trabalhista e o resto é problema para o futuro – que, embora hoje desconsiderado quando se soluciona a lide trabalhista, um dia virá a afligir o trabalhador brasileiro, com o tempo já totalmente consumido pelo ato duro de trabalhar na atual realidade. Nada passa a importar que não seja a solução imediata (e imediatista)” (CORREIA, 2010, p. 128-129).

Conclusões

A competência da Justiça do Trabalho para a execução, de ofício, das contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários pagos durante o curso do vínculo empregatício, reconhecidos em sentença

transitada em julgado, decorre diretamente do art. 114, VIII, da Constituição, que não faz distinção entre sentenças declaratórias ou condenatórias.

Além disso, também está autorizada pelo inciso IX do mesmo art. 114, porque foi estabelecida no art. 876, parágrafo único, da CLT, com redação determinada pela Lei 11.457/2007.

Portanto, o entendimento da Súmula 368, I, do TST e do julgamento proferido no RE 569.056/PA, pelo STF, revela-se equivocado.

Essa competência atende ao princípio constitucional da eficiência da Administração Pública e evita que o trabalhador tenha que travar nova batalha judicial em torno do reconhecimento do período como de tempo de contribuição para efeito de aposentadoria, o mesmo se dizendo em relação à Fazenda Pública.

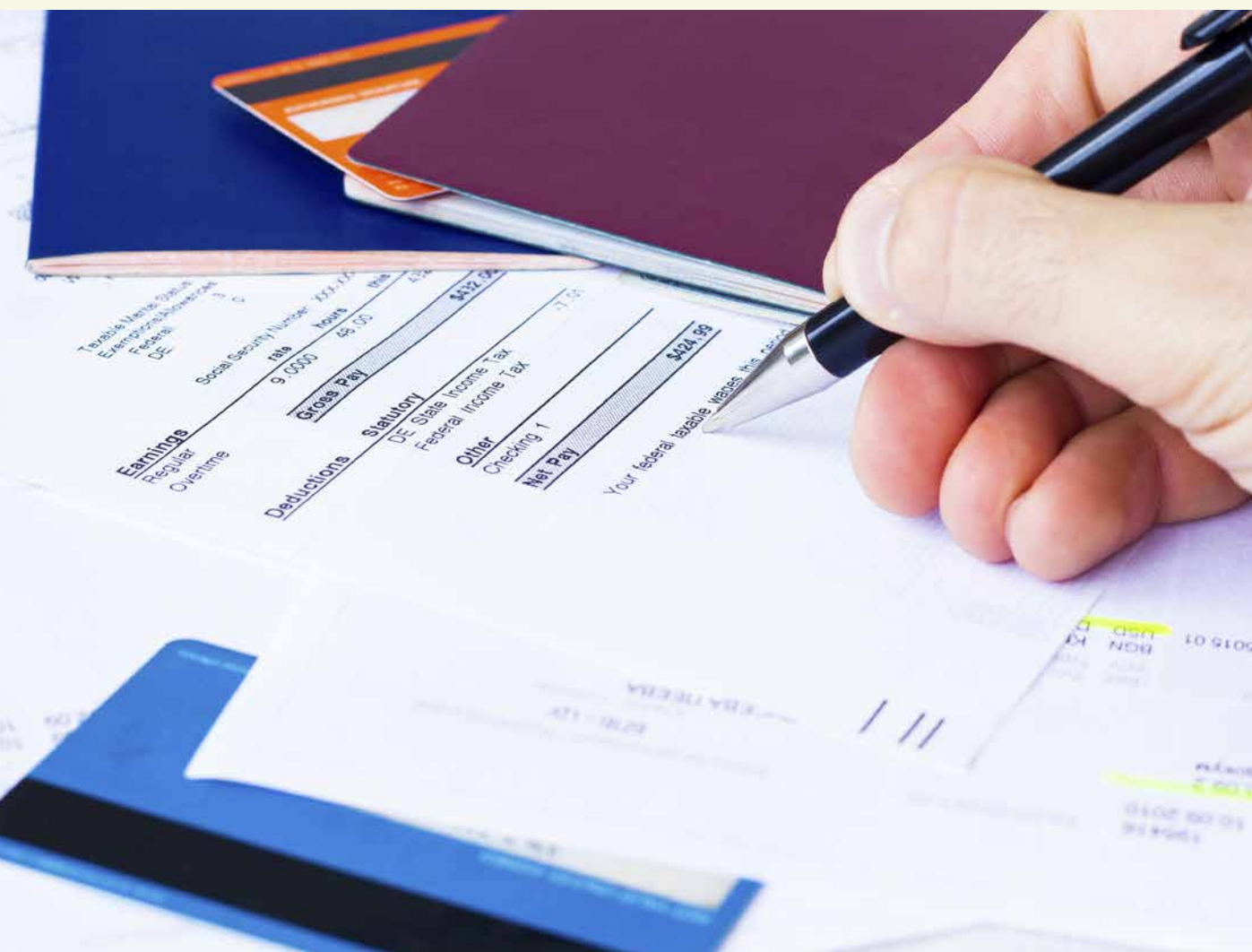
Não há prejuízo ao contraditório e à ampla defesa, porque são regularmente exercidos pelo empregador no âmbito da ação trabalhista, tanto da fase de conhecimento quanto na fase de execução.

O STF equivocou-se ao editar a Súmula Vinculante 53 e, ainda, retirou o vocábulo “apenas”, constante da proposta original, dando margem a dúvida sobre a possibilidade de se adotar entendimento diverso do que foi expressado no RE 569.056/PA, onde não se de-

clarou a inconstitucionalidade da atual redação do art. 876, parágrafo único, da CLT.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Texto com alterações posteriores. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>., Acesso em: 12 mar.2017.



BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Emenda Constitucional 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Texto Original. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212orig.htm>. Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Texto com alterações posteriores. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212compilado.htm>., Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 11.457,

de 16 de março de 2007. Dispõe sobre a Administração Tributária Federal; altera as Leis nos 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.683, de 28 de maio de 2003, 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.910, de 15 de julho de 2004, o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto no 70.235, de 6 de março de 1972; revoga dispositivos das Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 10.593, de 6 de dezembro de 2002, 10.910, de 15 de julho de 2004, 11.098, de 13 de janeiro de 2005, e 9.317, de 5 de dezembro de 1996; e dá outras providências. **Portal da Legislação**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111457.htm>. Acesso em: 12 mar. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 53. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/SUV_53__PSV_28.pdf>., Acesso em: 12 mar.2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 569.056/PA. **Pesquisa de Jurisprudência** Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=568701>> Acesso em: 12mar.2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Proposta de Súmula Vinculantes 28 Distrito Federal. **Pesquisa de Jurisprudência** Disponível em <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaSumulaVinculante/anexo/SUV_53__PSV_28.pdf> Acesso em: 12 mar.2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução 129, de 5 de abril de 2005. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/3977/2005_res0129.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho . Resolução 368, de 23 de abril de 2012. **Pesquisa de Jurisprudência**. Disponível em:<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-368>. Acesso em 12 mar.2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho . Resolução 138, de 10 de novembro de 2005. **Pesquisa de Jurisprudência** Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/4210/2005_res0138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 12 mar.2017.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Execução de Contribuições Previdenciárias pela Justiça do Trabalho, em decorrência de suas sentenças ou acordos, e reflexos na obtenção de benefícios previdenciários. Revista do TRT da 2ª Região, São Paulo, n. 6, p. 77-133. 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, 2 v.



Rumo ao ouro: Breves notas para marcar os 25 anos das cotas para pessoas com deficiência no Brasil

Renata Coelho¹

Resumo:

Este ensaio pretende registrar os 25 anos da “Lei de Cotas” no Brasil, completados em ano Olímpico. Para tanto, apresenta reflexões, com base em caso concreto levado a julgamento. Traça breve panorama da evolução dos direitos das pessoas com deficiência e o que ainda precisa ser aperfeiço-

ado na execução das normas existentes e na interpretação dos princípios da dignidade e da igualdade que as inspiram. Busca destacar o papel centralizador e estruturante do trabalho na construção da identidade das pessoas, bem como a aplicação da teoria do ônus razoável do empregador que, ao contratar um ser humano, deve fazê-lo considerando toda sua integralidade e complexidade.

1. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Procuradora do Ministério Público do Trabalho lotada na PRT da 10ª. Região (Brasília/DF). Pós-graduada em Direito do Trabalho a título de Aperfeiçoamento pela AMATRAXII e UNIVALI/SC. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela UNICAMP. Mestra em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Representante Regional da COORDIGUALDADE/MPT. Foi Vice-coordenadora da COPEPDI (Coordenação Permanente de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e Idoso) do Grupo Nacional de Direitos Humanos (GNDH) entre 2014 e 2015. Coordenadora do Grupo de Trabalho Nacional da Igualdade de Gênero no Trabalho, do MPT. Membro do Grupo de Trabalho de Acessibilidade instituído pelo Governo do Distrito Federal. Coordenadora de Ensino da Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU) de 2015 a 2017.

Palavras-chave: Cota. Pessoa com deficiência. Dignidade. Igualdade. Inclusão no trabalho.

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana seja apenas outra alma humana (Carl Gustav Jung)

Introdução

Apresento aqui uma síntese de alguns argumentos utilizados em Parecer emitido em ação trabalhista em que visava uma trabalhadora, mãe de criança com deficiência, o cancelamento de ato do empregador que alterou seu horário de trabalho, em prejuízo dos cuidados com o filho e da convivência familiar.

A legislação trabalhista brasileira ainda não avançou a ponto de conceber em seu sistema a enorme evolução da participação feminina no mercado de trabalho, de forma a promover a conciliação da vida doméstica permeada por responsabilidades familiares ou parentais das trabalhadoras ou levar em conta as implicações de ser mãe ou pai – para além do nascimento e primeiros meses de vida dos filhos – com a jornada, o horário fixo de trabalho, as justificativas de faltas e atrasos, o poder diretivo e de controle do empregador e as demais exigências de suas funções profissionais.

No mesmo passo está longe de contemplar direitos e garantias a trabalhadores responsáveis por pessoas com deficiência.

A Convenção 156, da Organização

Internacional do Trabalho - OIT, que trata da igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

Por certo já evoluímos muito em direitos trabalhistas e direitos das pessoas com deficiência. A Lei 8.213/91, que trouxe para nosso ordenamento as cotas para contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, no último dia 24 de julho completou seu “aniversário” de 25 anos.

Às vésperas de Olimpíadas realizadas em nosso território, a “Lei de Cotas” de pessoas com deficiência completou “Jubileu de Prata”, porém muito ainda é necessário para “pavimentarmos” o caminho que nos levará ao ouro, na garantia dos direitos desta população.

No caso processual aqui lembrado e que incitou uma reflexão sobre os direitos dos filhos com deficiência de trabalhadores sem deficiência, o parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho e subscrito por esta autora foi no sentido de impor limites ao poder diretivo do empregador, de modo a garantir que a trabalhadora visse respeitados seus direitos fundamentais, pudesse honrar com suas responsabilidades de mãe e salvaguardar os interesses de seu filho com deficiência, que igualmente possui direitos fundamentais. Tudo isso sem prejuízo do emprego ou salário.

Este curto ensaio visa a celebrar o “Jubileu de Prata” das cotas para pessoas com deficiência nas empresas e defender, de forma breve, a imperatividade dos di-

reitos fundamentais no contrato de trabalho, para que os trabalhadores possuam na relação trabalhista um instrumento de inclusão e dignidade, sem prejuízo das demais esferas da vida, dos relacionamentos, das responsabilidades familiares, sociais, religiosas, comunitárias, por exemplo.

Ademais, ressaltado será que normas de proteção à igualdade e dignidade, proteção integral à criança e ao adolescente e direitos das pessoas com deficiência foram erigidas à condição de Direitos Humanos, com toda a força, eficácia e superioridade que caracterizam tais direitos.

Não estará abrangido pelo princípio da igualdade, da dignidade da pessoa e da valorização do trabalho ter em consideração no curso do contrato de trabalho e na aplicação das regras a ele pertinentes, as peculiaridades de cada trabalhador, de sua conjuntura familiar, dos seus relacionamentos e vínculos como pai, mãe, filho, marido, esposa, companheiro ou companheira?

Defendo que sim. Ao contratar um trabalhador não se está contratando a mão, o braço, a mente, um manequim sem alma e sentimentos, mas sim o todo, o ser humano em sua complexidade e inteireza, com habilidades e dificuldades, dons e deficiências, singularidades, história de vida, experiências, conquistas e desejos, com sua força física e mental.

**“ Ao contratar um
trabalhador não se está
contratando a mão,
o braço, a mente, um
manequim sem alma e
sentimentos, mas sim o
todo, o ser humano em
sua complexidade
e inteireza..”**

Sarlet nos ensina que:

“Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”. (SARLET, 2014, p. 20).

Giannetti acredita que:

“a mente humana é povoada por uma fauna exuberante de crenças, opiniões e sentimentos. Conhecemos mais sobre o mundo físico que nos cerca do que sobre nós mesmos (...). Se fôssemos capazes, cada um de nós, de olhar para nós mesmos como os outros nos veem, descobriríamos que o Brasil nos habita e teríamos mais humildade no agir”. (GIANNETTI, 2007, p. 9 - 15).

O direito ao trabalho é um direito social, um direito de solidariedade ou de fraternidade, por isso as normas e práticas a ele pertinentes precisam sempre estar atentas a esta origem e qualificação.

As cotas foram e ainda são essenciais para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nacional, para sua convivência e participação social, no entanto, 25 anos depois, analisando as cotas não como um fim em si mas como um instrumento, não se pode deixar de pensar para além delas.

As pessoas com deficiência, segundo a Organização das Nações Unidas - ONU, são a maior minoria do mundo e possuem diuturnamente seus direitos sonogados nas organizações do trabalho - e fora delas. Conhecer, debater e assegurar não só os direitos do trabalhador com deficiência, como os direitos do trabalhador responsável parental ou familiar por pessoa com deficiência é destacar que o poder dos empregadores e também seus ônus, na implementação de direitos das pessoas com deficiência, não se exaurem com a cota legal e muito menos se resumem a ela.

A IGUALDADE E O TRABALHADOR

A concepção de igualdade pode diferir de acordo com a sociedade em análise. Os Estados democráticos contemporâneos possuem o princípio da igualdade como base, todavia, a complexidade deste primado já deu origem a diversas classificações e conceituações, como a que trata do binômio igualdade formal e igualdade material.

É possível entender que a igualdade

material é mais ampla que a formal, pois a primeira pressupõe além da previsão de direitos o seu efetivo gozo. Nos dizeres de Bastos “a igualdade substancial postula o tratamento uniforme de todos os homens. Não se trata, como se vê, de um tratamento igual perante o Direito, mas de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida.” (BASTOS, 2010. p. 285)

O surgimento do princípio da igualdade formal remonta à Revolução Francesa. Naquela ocasião buscava-se proclamar todos os cidadãos como iguais para impedir os abusos do Estado. Entretanto, depois de superado o período de Estados absolutistas, a norma principiológica continua inserida nas Cartas democráticas, vedando discriminações entre os indivíduos.

Nesse sentido, convém transcrever trecho da obra de Rocha, *in verbis*:

Princípio constitucional é o elemento axiomático posto no ordenamento jurídico como base formal e material da construção normativa sistêmica fundamental de um povo. [...]

O princípio constitucional revela o sistema jurídico. É o elo que vincula e harmoniza os valores normatizados; o princípio versa o coração do pensamento, sendo os elementos internos primários da ordem jurídica. (ROCHA, 1999, p. 19).

Quando pensamos em direitos da pessoa com deficiência à não-discriminação estamos analisando o intuito do legislador constituinte ao preconizar no artigo 5º, da Constituição da República o princípio da

igualdade, concebida como igualdade material.

Nessa senda é mister dizer que no Estado Democrático de Direito, a participação dos cidadãos nas diversas esferas da vida é fundamental, ressaltando que nem todos possuem o mesmo acesso a bens e serviços. Cumpre ao Estado promover políticas afirmativas que permitam a inclusão, para que todos participem das múltiplas facetas da vida em sociedade, de forma legítima.

Nesse novo paradigma, o cidadão é visto como autor e participante dos discursos políticos de diversas maneiras.



Preciosa a lição de Dworkin para quem

“A parte principal do direito – a parte que define e executa as políticas sociais, econômicas e externas – não pode ser neutra. Deve afirmar, em sua maior parte, o ponto de vista da maioria sobre a natureza do bem comum. Portanto, a instituição dos direitos é crucial, pois representa a promessa da maioria às minorias de que sua dignidade e igualdade serão respeitadas.” (DWORKIN, 2010, p. 314)

Não analisar o princípio da igualdade em sua dualidade e a partir do coletivo, especialmente quando aplicado às normas de contrato de trabalho, seria deixar de nele incluir a perspectiva do trabalhador e de seus filhos, de suas relações familiares e peculiaridades e retornar ao “estado de natureza” de Hobbes, em que todos os homens são considerados iguais, sem observar suas particularidades.

Nos dizeres de Rawls

“cada pessoa possui uma inviolabilidade fundada na justiça que nem mesmo o bem-estar da sociedade como um todo pode ignorar. (...) Assim, os planos dos indivíduos precisam se encaixar uns nos outros para que as várias atividades sejam compatíveis entre si e possam ser todas executadas sem que as expectativas legítimas de cada um sofram graves frustrações.” (RAWLS, 1997, p. 4 -6).

Possível aduzir, portanto, que em alguns casos as diferenças entre os indivíduos

vão e devem gerar tratamento diverso, podendo esse decorrer da própria lei, senão vejamos:

A igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres. (KELSEN 1962 apud MELLO, 2004, p. 11).

Indubitavelmente, os seres humanos são diferentes, o que pode em alguns casos repercutir em desigualdades, ora de cunho econômico, social ou físico, por exemplo, sendo dever do Estado impedir repercussões negativas dessas diferenças. Em tal contexto vale citar Rosseau:

A educação não só introduz diferença entre os espíritos cultos e aqueles que não o são, mas também aumenta a que existe entre os primeiros em proporção da cultura, pois, quando um gigante e um anão caminham na mesma estrada, cada passo que um e outro derem propiciará uma nova vantagem ao gigante. Ora, se compararmos a prodigiosa diversidade de educações e de gêneros de vida que reina nas diferentes ordens

do estado civil com a simplicidade e a uniformidade da vida animal e selvagem, em que todos se nutrem com os mesmos alimentos, vivem da mesma maneira e fazem exatamente as mesmas coisas, compreenderemos quanto deve ser menor a diferença de homem para homem no estado de natureza do que na sociedade e quanto deve ser aumentada a desigualdade natural na espécie humana pela desigualdade de instituição. (ROUSSEAU apud RAWLS, 1997).

Para Rosseau op. cit. a vontade de todos formalizada por meio do contrato social seria a renúncia de interesses individuais por algo maior, o interesse coletivo, não podendo ser ignoradas as peculiaridades de cada particular. Cabe ao Estado, portanto, o papel de dirimir as desigualdades existentes.

Dworkin faz similares advertências, muito embora com conceitos trabalhados de forma distinta. Segundo o autor podemos dizer que os cidadãos possuem dois tipos diferentes de direitos relativos à igualdade.

“O primeiro é o direito ao igual tratamento que é o direito a uma igual distribuição de alguma oportunidade, recurso ou encargo. Todo cidadão, por exemplo, tem direito a um voto igual em uma democracia (...). O segundo é o direito ao tratamento como igual, que é o direito não de receber a mesma distribuição de algum encargo ou benefício, mas de ser tratado com mesmo respeito e consideração que qualquer outra pessoa. Se tenho dois filhos e um deles está morrendo de uma do-

ença que está causando desconforto ao outro, não demonstrarei igual atenção se jogar cara ou coroa para decidir qual deles deve receber a última dose de um medicamento. Este exemplo mostra que o direito ao tratamento como igual é fundamental e que o direito ao igual tratamento é derivado”. (DWORKIN, 2010, p. 350)

Partindo da premissa de que há casos em que distinções de tratamento legal/jurídico são necessárias, o Poder Legislativo estabeleceu normas especiais para casos específicos. Como exemplo, insta citar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - que em seu capítulo III cuidou da Proteção ao Trabalho da Mulher e instituiu legalmente uma distinção para proteger especialmente as mulheres no que diz respeito às suas condições peculiares, como a gestação, o período pós-parto, a amamentação e o trabalho com peso.

Nesse viés, a CLT também prevê proteção especial ao trabalho do adolescente, no capítulo IV “Da Proteção ao Trabalho do Menor” assegurando que sua formação e segurança moral, física, psíquica, cultural e social não sejam abaladas.

Por seu caráter ilustrativo, reproduzo, aqui, trecho do voto proferido pelo Min. Nelson Jobim, na ADI 1.946-MC/DF, Rel. Min. Sydney Sanches:

“Partindo da premissa de que há casos em que distinções de tratamento legal/jurídico são necessárias, o Poder Legislativo estabeleceu normas especiais para casos específicos ”

“Levantamentos feitos, principalmente por um grande economista americano, Prêmio Nobel, Paul Samuelson, em seu famoso livro, ‘Macro Economia’, são incisivos. Verificou-se, no levantamento feito pelo MIT, que, no mercado de trabalho, em relação às mulheres, havia uma discriminação. Observou-se que as fontes de discriminação, consistentes na diferença, para maior, dos rendimentos dos homens em relação às mulheres, havia uma discriminação.

Observou-se que as fontes de discriminação, consistentes na diferença, para maior, dos rendimentos dos homens em relação às mulheres têm razões complexas: hábitos sociais; expectativas; fatores econômicos; educação; formação e experiência profissional. Mas registrou-se outro fato: as mulheres tendem a interromper suas carreiras para terem filhos, o que provoca essa situação específica. Em face disso, são discriminadas. Ou, não se emprega mulher, para se empregar homens. Ou, ao empregar a mulher, paga-se um salário aquém do salário médio para o homem. A diferença financeira os ônus decorrentes do gozo do benefício. Ora, isso tem como consequência uma baixa equalização, entre homens e mulheres, no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos da América, com o governo Johnson, iniciou-se um processo curioso de discriminação positiva que recebeu a denominação de ‘ricos ônus johnsonianos’. Começou com o problema racial

do negro americano e estabeleceram-se cotas. Eram as ‘affirmative actions’. Para a questão feminina havia leis de referência: o ‘Civil Rights Act’ (1964) e o ‘Equal Pay Act’ (1963). Todo um conjunto de regras ajudou a dismantelar, nos Estados Unidos, as práticas discricionárias mais evidentes. No nosso sistema, temos algumas regras fundamentais que devem ser explicitadas. (...) O Tribunal tem que examinar as consequências da legislação para constatar se estão, ou não, produzindo resultados contrários à Constituição. A discriminação positiva introduz tratamento desigual para produzir, no futuro e em concreto, a igualdade. É constitucionalmente legítima, porque se constitui em instrumento para obter a igualdade real”. (BRASIL, 2001a)

Ao analisar o direito à igualdade Dworkin pontua que:

“O governo deve tratar aqueles a quem governa com consideração, isto é, como seres humanos capazes de sofrimento e de frustração, e com respeito, isto é, como seres humanos capazes de formar concepções inteligentes sobre o modo como suas vidas devem ser vividas, e de agir de acordo com elas. O governo deve não somente tratar as pes-

soas com consideração e respeito, mas com igual consideração e igual respeito”. (DWORKIN, 2010, p. 419)

Se para prestigiar a igualdade algumas liberdades forem limitadas ou regradas de forma distinta não há irregularidade ou contradição.

“Proponho igualmente que os direitos individuais a diferentes liberdades devam ser reconhecidos somente quando se puder mostrar que o direito funda-

mental a ser tratado como igual exige tais direitos. Se isso for correto, o direito a diferentes liberdades não entra em conflito com nenhum suposto direito à igualdade concorrente, ao contrário, decorre de uma concepção de igualdade que se admite como mais fundamental.” (DWORKIN, 2010, p. 421).

“ Se para prestigiar a igualdade algumas liberdades forem limitadas ou regradas de forma distinta não há irregularidade ou contradição”

O TRABALHADOR, SUAS RELAÇÕES E PECULIARIDADES: O FAMILIAR OU RESPONSÁVEL POR PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A igualdade, como direito fundamental e elevada à condição de Direito Humano previsto na Declaração de Direitos Humanos² pactuada no Pós-Guerra é primado seguidas vezes conclamado nas Convenções Internacionais e a base da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil e inserta no nosso ordenamento com força constitucional.

2. LOPES salienta que “a categórica importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 reside não apenas na sua condição de marco da universalização dos direitos humanos, mas na sua influência na elaboração de outros documentos internacionais e nacionais de proteção dos mais diversos dos seres humanos”. LOPES,(2011, p. 41).

Contextualizando historicamente é sempre útil lembrar que nas primeiras civilizações a deficiência era tratada como algo ruim que deveria ser eliminado, o que incluía castigos e inclusive a morte. Para Aristóteles a deficiência deveria ser encarada como algo deletério e que necessitava receber a atenção do outro, pois “era melhor ensinar a fazer do que se responsabilizar a cuidar do outro eternamente.”

Na Grécia Antiga as pessoas com deficiência eram vistas como inúteis, sem aptidão para o trabalho ou guerra.

Em Roma, com a consolidação do Cristianismo e seus preceitos de caridade, a deficiência foi vista com um novo olhar, desenvolvendo o sentimento de compaixão pelo próximo.

Diversas foram, então, as concepções de deficiência. Contudo, durante a Era Moderna, com a Revolução Industrial e a mecanização do trabalho, novas abordagens foram realizadas e outro referenciais teóricos surgiram. Vale ressaltar que após a Primeira Guerra Mundial e com a precarização do trabalho nas fábricas, o número de pessoas com deficiências físicas e psíquicas aumentou relativamente. O cenário internacional voltou-se à regulação da não discriminação, da saúde física e mental e do cuidado às pessoas com deficiência vitimadas pelas Guerras, originando as primeiras Convenções da OIT nessa seara. A Segunda Grande Guerra deixou para o mundo um “mar” de mutilados e adoecidos física e mentalmente que necessitavam não apenas voltar para suas casas, como receber dos Estados e das sociedades a integração e o reconhecimento de seus “sacrifícios”.

No Brasil, o direito das pessoas com deficiência cresceu juntamente da luta pela redemocratização, sendo consolidados tais direitos, sobretudo na Constituição Federal de 1988. Certo que há leis esparsas protegendo as pessoas com deficiência mesmo antes de 1988, porém com o novo contexto político e o Estado Democrático os direitos fundamentais ganharam força e maiores mecanismos de defesa.

Convém transcrever dados da Organização das Nações Unidas - ONU sobre pessoas com deficiência que dão conta do cenário moderno desta população:

Cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, vivem com uma deficiência. São a maior minoria do mundo, e cerca de 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. Entre as pessoas mais pobres do mundo, 20% têm algum tipo de deficiência. Mulheres e meninas com deficiência são particularmente vulneráveis a abusos. Pessoas com deficiência são mais propensas a serem vítimas de violência ou estupro, e têm menor probabilidade de obter ajuda da polícia, a proteção jurídica ou cuidados preventivos. Cerca de 30% dos meninos ou meninas de rua têm algum tipo de deficiência, e nos países em desenvolvimento, 90% das crianças com deficiência não frequentam a escola.

No mundo desenvolvido, um levantamento realizado nos Estados Unidos em 2004 descobriu que apenas 35% das pessoas economicamente ativas portadoras de deficiência estão em atividade de fato – em

comparação com 78% das pessoas sem deficiência. Em um estudo realizado em 2003 pela Universidade de Rutgers (EUA), um terço dos empregadores entrevistados disseram que acreditam que pessoas com deficiência não podem efetivamente realizar as tarefas do trabalho exigido. O segundo motivo mais comum para a não contratação de pessoas com deficiência foi o medo do custo de instalações especiais. (ONU, 2014).

A sociedade, desse modo, evoluiu e com ela o Direito, para deixar de considerar a deficiência um mal ou defeito, também para não mais considerar a deficiência como uma impossibilidade ou algo digno de piedade. A “invisibilidade” ainda é um desafio, por isso a relevância dos números já que ainda defendem alguns empregadores que não existem pessoas com deficiência a ser contratadas no Brasil. Alguns entes de governo entendem que não são necessários serviços para tal população, dentre outras falácias difundidas. Incorreta a meu ver também a tendência de se fazer de conta que as diferenças não existem e considerar que tratamento igualitário é atribuir às pessoas com deficiências as exatas obrigações e ônus das pessoas sem deficiência. Integrar não significa nivelar ou uniformizar práticas. Também o conceito de tolerância merece ser superado. Ao conviver com uma pessoa com deficiência é preciso não tolerar mas sim considerar a deficiência, na forma de relacionar-se e nas diversas esferas da vida.

Dessa forma, impende citar alguns artigos contidos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, que possui atualmente força de norma constitucional no Brasil, *verbis*:

Artigo 4

Obrigações gerais

1.Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:



a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;

b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;

c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;

d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;

e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;

Artigo 7

Crianças com deficiência

1.Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças.

2.Em todas as ações relativas às

crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial.

3.Os Estados Partes assegurarão que as crianças com deficiência tenham o direito de expressar livremente sua opinião sobre todos os assuntos que lhes disserem respeito, tenham a sua opinião devidamente valorizada de acordo com sua idade e maturidade, em igualdade de oportunidades com as demais crianças, e recebam atendimento adequado à sua deficiência e idade, para que possam exercer tal direito. (BRASIL, 2009).

Saliento que o preâmbulo da referida Convenção é preciso ao estabelecer a importância da família no desenvolvimento da pessoa com deficiência:

“x) **Convencidos** de que a família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem o direito de receber a proteção da sociedade e do Estado e de que as pessoas com deficiência e seus familiares devem receber a proteção e a assistência necessárias para tornar as famílias capazes de contribuir para o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência (...)”

Também o trabalho possui papel fundamental na vida de qualquer ser humano. É por meio do trabalho que muitas vezes o ser humano se realiza e exterioriza suas ideias. O trabalho ocupa a pessoa como um todo diz Dal Rosso (DAL ROSSO, 2013, p. 112). Houve na Era Moderna a “vitória do animal laborans, que se manifesta, por

exemplo, na transformação da obra em trabalho e dos objetos de uso em objetos de consumo, destaca Arendt (ARENDR, 2015, p. XXIX). O trabalho influi em toda a vida social do ser humano. Tal influência pode ocorrer de maneira positiva, ou negativa, porém de uma forma ou de outra corrobora a “centralidade do trabalho”.³

Ao contratar uma mãe/pai/responsável por pessoas com deficiência, deve-se prever que esse trabalhador será solicitado em alguns momentos a participar da vida daquela pessoa e auxiliar no seu desenvolvimento, seja por um motivo ligado à maternidade ou paternidade, à vida escolar, à infância ou mesmo em razão de saúde. A obrigação parental de cuidar dos filhos é além de tudo jurídica. Ao contratar um trabalhador, não se contrata apenas sua força de trabalho. Deve-se suportar um ônus razoável do que vier junto e integrado àquele ser humano, seus vínculos parentais e familiares.

Nessa esteira, destaco a construção de precedentes nos Tribunais do Trabalho e em Cortes estrangeiras, como, por exemplo, o caso britânico S. Coleman Vs. Attridge Law e Steve Law, Processo C-303/06, levado pelo Employment Tribunal, London South (Reino

Unido) à União Europeia para se discutir uma Diretiva. A hipótese versava exatamente sobre empregado que possuía relação com pessoa com deficiência. As conclusões do Advogado-geral são cristalinas no sentido de rechaçar qualquer tipo de discriminação por relação, *in verbis*:

Em 4 de Março de 2005, a demandante aceitou cessar voluntariamente a relação de trabalho, deixando por isso de trabalhar para a Attridge Law. Em 30 de Agosto de 2005, intentou contra os seus anteriores empregadores uma ação com fundamento em que a demissão fora causada pela atuação do empregador («constructive dismissal») e em discriminação baseada na deficiência («disability discrimination»), alegando que aqueles a tinham tratado de forma menos favorável do que aos trabalhadores com filhos não deficientes e adotaram comportamentos que criaram um ambiente hostil para si. Entre os exemplos de tratamento discriminatório que alega ter sofrido, contam-se os seguintes: os empregadores recusaram autorizar-lhe a voltar a desempenhar as mesmas funções depois de regressar da sua licença de maternidade; chamaram-lhe «preguiçosa»

“Ao contratar uma mãe/pai/responsável por pessoas com deficiência, deve-se prever que esse trabalhador será solicitado em alguns momentos a participar da vida daquela pessoa e auxiliar no seu desenvolvimento”.

³“Uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Em alguma medida, a esfera fora do trabalho estará maculada pela desefetivação que se dá no interior da vida laborativa.” ANTUNES, 2009, p. 112.

quando pediu dispensa do trabalho para dar assistência ao seu filho e recusaram conceder-lhe a mesma flexibilidade de horário de trabalho que era concedida aos seus colegas que tinham filhos não deficientes; comentaram que estava a usar o «raio da criança» para manipular as suas condições de trabalho; instauraram-lhe um processo disciplinar; e não deram seguimento adequado à queixa formal que apresentou por ter sido maltratada.

S.Coleman invocou em seu favor a legislação nacional pertinente, a Lei de 1995 relativa à proibição de discriminação em razão da deficiência (Disability Discrimination Act 1995) e a diretiva. Alegou que a diretiva se destina a proibir discriminações não apenas contra pessoas que sejam, elas próprias, deficientes mas também contra pessoas que sejam vítimas de discriminação por terem uma relação com uma pessoa deficiente. Segundo S. Coleman, o tribunal nacional deve interpretar o Disability Discrimination Act em conformidade com a diretiva e, assim, conceder proteção contra a discriminação por associação [discriminação de uma pessoa em razão das suas relações, discriminação por relacionem ou discriminação por associação]. Os demandados no processo principal alegam que o Act só protege pessoas deficientes e que a diretiva não se destina a abranger a discriminação por associação. [...]

No entanto, atacar diretamente uma pessoa que possui uma deter-

minada característica não é a única maneira de a discriminar; há também outras formas mais sutis e menos óbvias de o fazer. Uma maneira de lesar a dignidade e a autonomia das pessoas que pertencem a um determinado grupo consiste em não as atacar a elas, mas a terceiros com quem têm uma relação estreita e que não pertencem, eles próprios, ao grupo. Um conceito sólido de igualdade implica que estas formas mais sutis de discriminação devem também ser abrangidas pela legislação antidiscriminação, na medida em que afetam, também, as pessoas que são objeto de «suspect classifications». (REINO UNIDO, 2008).

Caso a pessoa com deficiência seja criança ou adolescente há, ainda, a perspectiva de seus direitos nessa condição. Ao tratarmos do direito de crianças e adolescentes não podemos esquecer que o Estatuto da Criança e do Adolescente é categórico ao prever como norte constitutivo o Princípio da Proteção Integral e da Prioridade Absoluta, derivados do art. 227 da Constituição da República, sendo responsabilidade primária da família zelar pelas crianças e adolescentes, bem como da sociedade e do Estado.

Ao gerir o contrato de trabalho, fixar jornadas ou promover alterações abruptas de horários de trabalho o empregador gere a atividade e também, ainda que de forma indireta, as demais esferas da vida do trabalhador e das pessoas por quem ele é responsável direto.

Por exemplo, no caso que se apresentou e que serviu de base para a reflexão aqui

proposta, a trabalhadora por anos praticou o mesmo horário de trabalho e em função dele organizou a rotina da casa, da família e do filho com deficiência. Implicaria a alteração do horário no cerceamento de contato entre mãe e filho e no prejuízo de todo o cenário construído pela mãe para garantia da saúde, lazer, vida familiar e escolar da criança. Uma alteração de horário na vida de um trabalhador já pode causar uma série de óbices às suas demais relações, mais ainda caso seja responsável por pessoa com deficiência que demande algum tipo de adaptação ou apoio.

Com a centralidade do trabalho, mudanças nesse eixo desarranjam ou desestabilizam a vida do trabalhador e podem acarretar transtornos de toda ordem, inclusive psicológicos quando for tal trabalhador responsável direto por pessoa com deficiência, mormente se criança ou adolescente, ou seja, pessoa em desenvolvimento. O dilema ético e emocional, a pressão, a insegurança e instabilidade criadas podem ter um preço na saúde do trabalhador e da pessoa com deficiência por quem se responsabiliza, impactando também na produtividade e condições de trabalho do primeiro.

Restou demonstrado naqueles autos que o filho possuía transtorno de déficit de atenção, o que lhe dificultava manter relacionamentos sociais, necessitando permanecer no grupo escolar ao qual já estava adaptado.

Ora, concebendo o trabalho como atividade centralizadora, uma vida com sentido dentro e fora da empresa somente é possível em sua plenitude a partir da realização de um labor que compatibilize as necessidades e deveres dos obreiros.

O empregador no caso narrado era, ademais, um órgão da Administração Pública e não poderia se isentar do múnus, ao contrário, deveria ser exemplo. Ao invés, alterou açodadamente a jornada de trabalho da trabalhadora ao simples argumento de que se utilizava de seu poder diretivo, o que a doutrina chama de *jus variandi* do empregador. Esqueceu-se da incumbência constitucional de zelar pela proteção à maternidade e à infância, preconizados pelo art. 6º da Carta Política de 1988 e de muitos outros preceitos que asseguram direitos às pessoas com deficiência.

Considerando que o contrato de trabalho entre obreiro e empregador é um contrato com cláusulas, com obrigações e deveres mútuos, nos termos civis, não se poderia deixar de aplicar, no mínimo, os princípios que regem os contratos, tais como, o princípio da função social. O artigo 421, do Código Civil estabelece que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.



Cabe também transcrever o artigo 2035 do Código Civil, in verbis:

Art.2035, CC. (...)

Parágrafo único. Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos.

A função social dos contratos é aplicável às partes contratantes e para além das partes, ou seja, possui sentido externo, o que é fundamental para o estabelecimento de limites necessários aos contratos de trabalho, máxime ao levar em conta a moderna sociedade capitalista.

No caso citado o réu desejava manejar seu poder de forma abusiva, pois em nenhum momento apresentou uma justificativa plausível que corroborasse com a alteração de horário abrupta de trabalhadora, que desejava permanecer no horário que por anos executara.

A principal função dos direitos fundamentais é a defesa da pessoa humana e da sua dignidade perante os poderes do Estado, inclusive diante de particulares. Muitos paradigmas já foram quebrados com a expansão da tese sobre a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que no âmbito das relações de trabalho, diga-se, é essencial.

De acordo com essa tese, a eficácia horizontal acontece nos casos em que temos dois ou mais particulares, um requerendo o direito e o outro de alguma maneira cerceando um direito. Difere da forma verti-

cal, cujo Estado é o violador. De acordo com Silva Filho:

Essa visão limitada provou-se rapidamente insuficiente, pois se percebeu que, sobretudo em países democráticos, nem sempre é o Estado que significa a maior ameaça aos particulares, mas sim outros particulares, especialmente aqueles dotados de algum poder social ou econômico. (SILVA FILHO, 2012, p. 18).

É inconcebível que o poder diretivo do empregador se sobreponha ao direito fundamental de proteção à infância e à maternidade, menos ainda a normas constitucionais de direitos da pessoa com deficiência, incursas em nossa Lei Maior por força da Convenção da ONU.

Vale lembrar sempre, ainda, que o jus variandi do empregador não é ilimitado. A própria CLT, no artigo 468 prevê expressamente a proteção do trabalhador, mantendo sua condição mais benéfica.

Não há dúvida que em nosso ordenamento jurídico, reflexo de nossa atual sociedade e seus anseios, a proteção à infância, à maternidade, à igualdade material, à convivência familiar e às pessoas com deficiência precede o interesse econômico do empregador.

Ensina Dallari que “no seu conjunto e a partir dos princípios expressamente estabelecidos, a Constituição dá prioridade à pessoa humana e subordina as atividades econômicas privadas ao respeito pelos direitos fundamentais dos indivíduos e à consideração do interesse social”. (DALLARI, 2011, p. 151)

Também incontestado que qualquer direito, poder ou prerrogativa do empregador deve ser utilizado tendo em conta sua finalidade, seu espírito e que são passíveis de serem revistos a todo momento pelo Judiciário, caso a caso se precise, uma vez demonstrado que deve tal direito, poder ou prerrogativa ser olvidado em prol da saúde, da vida, da segurança, da igualdade, da dignidade do trabalhador.

Não se pode admitir o raciocínio de que a prerrogativa de gerir seu pessoal, jornadas e os turnos de trabalho prevaleça sobre os direitos inatos e fundamentais supra referidos. Nem essa prerrogativa/poder nem qualquer outro previsto em lei para o empregador, *data venia*.

Os princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a prevalência de Direitos Humanos ocupam lugar de destaque em nossa Lei Maior e devem servir de inspiração para a aplicação de toda a legislação inferior.

Não pode, portanto, o empregador valer-se de seu direito de gerir os turnos de trabalho e transferir trabalhador de turno ou ampliar a jornada, quando tal ação causará nítido prejuízo ao obreiro e aos seus filhos e prejuízos para além dos econômicos.

Nesse ínterim, os Tribunais têm decidido no mesmo sentido da sentença proferida naquele caso, **in verbis**:

MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDOR PÚBLICO. MÉDICO DO QUADRO DE SAÚDE DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ. MUDANÇA DE HORÁRIO DE TRABALHO. AUSÊN-

CIA DE MOTIVAÇÃO DO ATO. 1. É sabido que somente pode ser caracterizado como “líquido e certo” o direito que pode ser demonstrado de pronto em juízo, por prova cabal, irrefutável e sem que haja necessidade de dilação probatória. 2. Embora se reconheça que a Administração Pública pode mudar o horário de seus funcionários, com vista ao interesse público, todavia, tal ato não pode ser tomado senão com fulcro em motivação prévia, lembrando que esta é requisito de validade de qualquer ato administrativo. 3. O lacônico memorando ensejador da mudança, veio sem qualquer motivação, lesando o direito líquido e certo da impetrante de permanecer no horário para o qual foi designado desde que ingressou na Corporação. Apelação desprovida. Sentença confirmada em sede de Reexame Necessário. Maioria.

(TJ-PR - AC: 3919499 PR 0391949-9, Relator: Rosene Arão de Cristo Pereira, Data de Julgamento: 23/10/2007, 5ª Câmara Cível, Data de Publicação: DJ: 7507) (BRASIL, 2007).

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. DECRETO MUNICIPAL QUE AUMENTA A CARGA HORÁRIA DOS EMPREGADOS PÚBLICOS. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA CONFIGURADA. PROVIMENTO. O art. 468 da CLT estabelece que a alteração de condições do contrato individual de trabalho pressupõe

a satisfação de dois requisitos, sob pena de nulidade: (I) que a mudança contratual não resulte direta ou indiretamente em prejuízo ao empregado e (II) o mútuo consentimento. A jurisprudência desta c. Corte tem entendido pela possibilidade do retorno do servidor público à jornada inicialmente contratada, a teor da OJ 308 da c. SDI, o que não se confunde com a possibilidade de, contratada jornada de trabalho, vir a ser alterada em prejuízo ao empregado. Na hipótese, constata-se que a alteração unilateral do horário de trabalho do autor, sob o prisma de prestigiar o princípio da legalidade, não legitima a alteração realizada, eis que a jornada contratual, que desde a admissão foi de seis horas e trinta minutos, agregou-se ao contrato de trabalho, e não pode ser majorada, sob pena de ofensa ao art. 468 da CLT e aos princípios que vedam a redução salarial. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMADO. DESPROVIMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATACÃO PELO REGIME DA CLT. NÃO COMPROVAÇÃO DA CONTRATACÃO PELO REGIME ESTATUTÁRIO. Não demonstrada violação de dis-

positivo de lei e da Constituição Federal, bem como contrariedade com a Súmula nº 243 do C. TST, não há como admitir o recurso de revista interposto. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - RR: 78009520075150065 7800-95.2007.5.15.0065, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 28/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011)(BRASIL, 2011).

Há época do processo descrito não estava em vigor a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146, de 6 de julho de 2015) da qual, agora, também podemos nos socorrer a fim de fazer prevalecer os direitos das pessoas com deficiência. Diante do art. 3º dessa lei, condutas do empregador que limitem ou mesmo criem obstáculos ao exercício de direitos de pessoas com deficiência, sejam seus empregados ou não, podem ser consideradas barreiras a serem rechaçadas.

**“A igualdade
almejada, a que
torna imperiosas
medidas específicas
para equilibrar
relações e garantias,
passa com certeza por
noções de justiça”.**

Na mesma linha e com a mesma inspiração e finalidade publicada a Lei 13.370/2016, que assegurou jornada reduzida a servidor público federal com cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

A igualdade almejada, a que torna imperiosas medidas específicas para equilibrar relações e garantias, passa com certeza por noções de justiça. Nunca de-

mais rememorar o conceito de justiça de RAWLS, *in verbis*:

Muitas espécies diferentes de coisas são consideradas justas e injustas: não apenas as leis, as instituições e os sistemas sociais, mas também determinadas ações de muitas espécies, incluindo decisões, julgamentos e imputações. Também chamadas de justas e injustas as atitudes e disposições das pessoas, e as próprias pessoas. Nosso tópico, todavia, é o da justiça social. Para nós o objeto primário da justiça é a estrutura básica da sociedade, ou mais exatamente. A maneira pela qual as instituições sociais mais importantes distribuem direitos e deveres fundamentais e determinam a divisão de vantagens provenientes da cooperação social. (RAWLS, 1997, p. 8)

Notoriamente fazer justiça no caso narrado era permitir que a mãe continuasse a laborar em seu horário habitual. E assim decidiu o e. TRT da 15ª. Região, calcado em Parecer desta representante do Ministério Público, em acórdão hoje transitado em julgado:

**VOTO.PROCESSO TRT 15ª REGIÃO
Nº:0001192-30.2012.5.15.0090.
RECURSO ORDINÁRIO.RECORRENTE:FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO AO ADOLESCENTE – FUNDAÇÃO CASA-SP.
RECORRIDOS:1º - CÍCERA YANKAWA CARDOSO 2º - FELIPE YANKAWA CARDOSO (MENOR)3º - VICTOR YANKAWACARDOSO (MENOR) 4º - FAZENDA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO.ORIGEM:3ª VARA DO TRABALHO DE BAURU.**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo.

1 – DA ALTERAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO – DA PROTEÇÃO AO MENOR

A reclamante, na inicial, narrou que desde a sua contratação como agente educacional em 08/02/2006, laborou das 8h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira, sendo que em novembro de 2011 teve sua jornada alterada das 12h00 às 21h00, também de segunda a sexta-feira.

Afirmou que seus filhos menores, Felipe e Victor, frequentam a escola das 7h00 às 12h00 e das 7h30 às 17h30, respectivamente, e que seu filho Felipe é portador da síndrome de asperger (transtorno de deficiência de atenção), o que dificulta a sua convivência social.

Disse que por diversas vezes solicitou que não fosse alterado o seu horário de trabalho mas não teve seus pedidos atendidos, o que ensejou a propositura da presente demanda, a fim de que fosse restabelecida a jornada anterior, das 8h00 às 17h00, o que foi deferido na Origem.

A primeira ré assevera que deve ser reformada esta decisão, porquanto a alteração da jornada laboral da autora teve o intuito de aprimorar a execução das funções de agente educacional e melhoria do atendimento ao público. Afirma que tampouco se configurou afronta ao artigo 468, da CLT, já que agiu dentro dos limites do

poder diretivo do empregador, acrescentando que há previsão contratual de mudança da jornada de trabalho. Diz, por fim, que não há prova da necessidade de manutenção do horário anterior da reclamante.

Todavia, sem razão a recorrente.

Verifica-se que as circunstâncias declinadas na peça de ingresso foram demonstradas por meio das declarações juntadas às fls. 10/12, dando conta que os filhos da reclamante estão matriculados em instituições educacionais nos períodos que esta indicou, das 7h30 às 17h30 e das 7h00 às 12h00, e, ainda, que o menor Felipe é portador de Transtorno da Deficiência de Atenção, em tratamento desde outubro de 2003, necessitando **urgente de tratamento psicoterápico**.

Ainda que ao empregador seja facultada a alteração de horário de trabalho de seu empregado, diante do poder de organização que lhe é peculiar, é certo que no seu agir devem ser sopesadas as circunstâncias que permeiam esta relação.

Vale dizer: é lícita a alteração das condições de trabalho por mútuo

consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem prejuízos ao empregado, nos exatos termos do artigo 468, da CLT.

No caso presente, é nítido o dano causado pela alteração da jornada laboral da reclamante para horário incompatível com a convivência diária com seus filhos, especialmente com aquele que tem o Transtorno de Deficiência de Atenção (TDHA), sendo de rigor manter inalterada a decisão de Origem.

“Vale dizer: é lícita a alteração das condições de trabalho por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem prejuízos ao empregado”

O Transtorno de Deficiência de Atenção com Hiperatividade (TDHA) é uma síndrome caracterizada por desatenção, hiperatividade e impulsividade, reconhecido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), podendo levar a dificuldades emocionais e de relacionamento, bem como ao baixo

desempenho escolar. Nesse espectro, é imprescindível que à genitora da criança com tal distúrbio seja permitido o convívio com a finalidade de suprir às suas necessidades e acompanhar, diariamente, o seu desenvolvimento.

Por outro lado, a recorrente não demonstrou que o labor da reclamante em horário a permitir a convivência com seus filhos afetaria a organização do trabalho. Ainda que assim não fosse, a necessidade do empre-

gador não poderia sobrepor-se ao direito da criança à convivência familiar imprescindível para assegurar o seu desenvolvimento saudável.

Nesse sentido, tem-se a garantia constitucional de proteção à criança, com absoluta prioridade:



Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Por oportuno, acolho integralmente o bem elaborado parecer da D. Procuradoria do Trabalho (fls. 204/217), que peço vênua para transcrever um trecho que corrobora os fundamentos acima:

A principal função dos direitos fundamentais é a defesa da pessoa humana e da sua dignidade perante os poderes do Estado e inclusive diante de particulares (...).

É inconcebível que o poder diretivo do empregador se sobreponha ao direito fundamental de proteção à infância e à maternidade. Vale lembrar que o jus variandi do empregador não é ilimitado, a própria CLT no artigo 468 prevê expressamente a proteção do trabalhador, mantendo sua condição mais benéfica.

Não há dúvida que em nosso ordenamento jurídico, reflexo de nossa atual sociedade e seus anseios, a proteção à maternidade e à infância vem antes do interesse econômico do empregador.

Também não há dúvida que qualquer direito, poder ou prerrogativa do empregador deve ser utilizado tendo em conta a sua finalidade, seu espírito e que são passíveis de serem revistos a todo momento pelo Judiciário, caso a caso, uma vez demonstrado que deve tal direito, poder ou prerrogativa deva ser olvidada em prol da saúde, da vida, da segurança, da dignidade do trabalhador (...).

Não pode, portanto, o empregador valer-se de seu direito de gerir os turnos de trabalho e transferir a trabalhadora de turno, quando tal ação causará nítido prejuízo a trabalhadora e aos seus filhos.

Destarte, nego provimento ao recurso.

2 – DA ANTECIPAÇÃO DA TUTELA

O MM. Juízo a quo antecipou os efeitos da tutela a fim de que a reclamante seja mantida na jornada de trabalho das 08:00 às 17:00 (fls. 183).

Requer agora a primeira reclamada que seja revogada a concessão da tutela antecipada, porque não é admissível a antecipação dos efeitos da tutela contra a Fazenda Pública, por violação aos artigos 5º e 7º, da Lei 4.348/64, artigos 1º e 2º da Lei 9.494/97 e artigo 273, do CPC.

Primeiro, tem-se que não se trata de concessão de medida liminar ou definitiva, em mandado de segurança impetrado contra a Fazenda Pública, o que é vedado pelos artigos 5º e 7º, da Lei 4.348/64, porquanto, ainda que ajuizada originalmente como mandado de segurança, este foi convertido ao procedimento ordinário.

Já os mencionados dispositivos da Lei 9.494/97, específicos em relação às ações que envolvem a Fazenda Pública e suas autarquias e fundações, vedam a antecipação dos efeitos da sentença apenas naquelas que tenham por objeto a liberação de recursos, inclusão em folha de pagamento, reclassificação, equiparação, concessão de aumento ou extensão de vantagens a servidores, que, de modo algum, é o presente caso.

O objeto do presente feito versa acerca da alteração da jornada de trabalho, típica obrigação de fazer, sem qualquer efeito pecuniário.

Portanto, mantém-se inalterado o julgado por meio do qual foi concedida a antecipação de tutela.

Diante do exposto, decido conhecer do recurso ordinário de FUNDAÇÃO CENTRO DE ATENDIMENTO SÓCIO-EDUCATIVO AO ADOLESCENTE – FUNDAÇÃO CASA – SP (primeira reclamada) e não o prover, mantendo-se incólume o r. julgado de 1º grau, nos termos da fundamentação.

ANDREA GUELFY CUNHA
Juíza Relatora”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compartilho do desejo contido nas palavras de Dallari, para quem:

“a utopia de um país de pessoas realmente livres, iguais em direitos e dignidades começou a despontar. As barreiras do egoísmo, da arrogância, da hipocrisia, da insensibilidade moral e da injustiça institucional, que até hoje protegeram os privilegiados, apresentam visíveis rachaduras. Existem ainda fortes resistências, mas os avanços conseguidos nos últimos anos permitem concluir que já começou a nascer o Brasil de amanhã (...) (DALLARI, 2011, p. 165).

A legislação existente, assim como a crescente organização da sociedade civil e o fortalecimento do Ministério Público, na defesa dos direitos das pessoas com deficiência trazem luzes à inclusão da pessoa com deficiência e garantia de seus direitos. Mas a transformação é lenta e precisa ser estrutural.

As cotas nas empresas, mesmo em seu Jubileu de Prata, ainda não alcançaram sua plena eficácia e finalidade. Rogo não precisemos de mais 25 anos para que as pessoas com deficiência tenham suas garantias efetivadas no trabalho, pelo trabalho e para o trabalho. Também para que o trabalhador com responsabilidades familiares perante pessoa com deficiência encontre no trabalho um elo que fortaleça e una todas as demais esferas de sua vida, em vez de com elas concorrer.



Os direitos das pessoas com deficiência não precisam ser vistos como em degraus, um após o outro, ou como roda gigante, em que a alta de um implica a baixa de outro. Cumprir a cota de pessoa com deficiência não é tudo que uma empresa pode e deve fazer, nem lhe concede salvo-conduto para preterir outros direitos de pessoas com deficiência ou neles deixar de pensar. Assim como garantir acessibilidade não exime de cumprir a cota e assim por diante. Melhor compreender esses direitos como sinos que mesmo isoladamente possuem força, função e beleza, mas que soando enleados produzem algo único.

Nos dizeres do poeta John Donne

“nenhum homem é uma ilha isolada; cada homem é uma partícula do continente, uma parte da terra; se um torrão é arrastado para o mar, a Europa fica diminuída, como se fosse um promontório, como se fosse a casa dos teus amigos ou a tua própria; a morte de qualquer homem diminui-me, porque sou parte do gênero humano. E por isso não perguntes por quem os sinos dobram; eles dobram por ti”. (DONNE, 1988).

Direitos entrelaçados, princípios encaixados, que efetivados juntos farão a sociedade do país que acabou de vivenciar o momento Olímpico rumar ao ouro e, quiçá

daqui 25 anos estejamos não celebrando o “aniversário” de 50 anos da “Lei de Cotas”, mas uma sociedade em que inclusão, acessibilidade, diversidade, autonomia e participação plena façam parte do dia-a-dia de todos nós. Uma sociedade em que não precisemos mais de meios coercitivos para que os empregadores contratem pessoas com deficiência, nem decisões judiciais para possibilitar que um trabalhador exerça suas responsabilidades junto a familiares com deficiência.

“ ... é preciso que os órgãos de defesa da ordem jurídica e todos aqueles que labutam diariamente em prol da inclusão de pessoas com deficiência estejam vigilantes”

Hoje, contudo, a “Lei de Cotas” faz-se necessária, tanto quanto todos os demais preceitos que consagram direitos às pessoas com deficiência. E, na consecução deles, o trabalho como eixo central de vida e a manutenção de todo o arcabouço protetivo dos direitos sociais são da mais elevada relevância.

Em tempos em que a flexibilização e projetos de terceirização, precarização do trabalho e desregulamentação de direitos voltam à pauta do dia, é preciso que os órgãos de defesa da ordem jurídica e todos aqueles que labutam diariamente em prol da inclusão de pessoas com deficiência estejam vigilantes.

Nesse trilhar, nunca é demais repetir o apelo de Dworkin:

“A instituição requer um ato de fé por parte das minorias, porque o alcance de seus direitos será controverso sempre que forem direitos impor-

tantes e porque os representantes da maioria agirão de acordo com suas próprias noções do que realmente são esses direitos. Sem dúvida esses representantes irão discordar de muitas reivindicações apresentadas pelas minorias. Isso torna ainda mais importante que eles tomem suas decisões com seriedade. Devem demonstrar que sabem o que são direitos e não devem trapacear quando examinam o conjunto de implicações da doutrina correspondente. O governo não irá estabelecer o respeito pelo direito se não conferir à lei alguma possibilidade de ser respeitada. Não será capaz de fazê-lo, se negligenciar a única característica que distingue o direito da brutalidade organizada. Se o governo não levar os direitos a sério, é evidente que também não levará a lei a sério.” (DWORKIN, 2010, p. 314)



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei no 13.146, de 6 de jul. de 2015. Institui a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 .jul 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto -lei no 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 ago. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei no 10.406, de 10 de jan. de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 .jan 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República.

Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei no 8.213, de 24 de jun. de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24.jul 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 11 maio 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 19465. Rel. Sidney Sanches. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2011a. Disponível em: <www.stf.jus.br/portal/inteiroTeor/obterInteiroTeor.asp?classe=ADI-MC...1946>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO: 78009520075150065 7800-95.2007.5.15.0065. Rel. Aloysio Corrêa da Veiga – Data de Julgamento 28. set. 2011b. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2011. Disponível em: <<http://migre.me/wBvHV>>. Acesso em 10 maio 2017.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Paraná. AC: 3919499 PR 0391949-9. Rel. Rosene Arão de Cristo Pereira, – Data de Julgamento 23. out. 2007. **Jurisprudência**. 2007. Disponível em: <<http://migre.me/wBvOf>>. Acesso em 10 maio 2017.

DALLARI, Dalmo de Abreu. O Brasil rumo à sociedade justa. In:_____ **O tem-**

po e os Direitos Humanos. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

DAL ROSSO, Sadi. Crise socioeconômica e intensificação do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo(org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013.

DONNE, John. **No man is an island**. Estados Unidos da América: Independent Publisher, 1988.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3 ed. São Paulo: Martins fontes, 2010.

GIANNETTI, Eduardo. **Vícios privados benefícios públicos? A ética na riqueza das nações**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. Do princípio da proteção especial à doutrina da proteção integral: 50 anos de avanços na defesa dos direitos humanos das crianças. In: FABRIZ, Daury César, PETER FILHO, Jovacy; PINHEIRO FARO, Julio et. al (org); **O tempo e os Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Conteúdo jurídico do princípio da igualdade. 3ª ed. 12ª tir. São Paulo: Malheiros, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. A ONU e as pessoas com deficiência. ONU BR. Nações Unidas do Brasil. Disponível em:<<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 18 mar. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 156.Sobre a igual-

dade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/228>>. Acesso em: 12 maio. 2017.


RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. Editora Martins Fontes, São Paulo, 1997.

REINO UNIDO. Employment Tribunal, London South. Processo C-303/06.S. Coleman Vs. Attridge Law e Steve Law, 2008. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62006CC0303:PT:HTML>>. Acesso em: 15 maio. 2017.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O Princípio constitucional da igualdade**. 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA FILHO, Luís A. et al. Mercado de trabalho desemprego e discriminação: Bahia 2001-2008. **Revista Economia e Tecnologia**, v. 8. n. 2, p. 91-102, abril/jun 2012.



Prova Colhida no Inquérito Civil sem a Observância do Contraditório perante o Novo Código de Processo Civil

Roberto Wakahara¹

RESUMO

O artigo pretende discutir o valor probatório das provas colhidas em inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho. Analisar-se-á a necessidade ou não de observância do contraditório à luz do novo Código de Processo Civil, levando-se em conta a natureza jurídica do Ministério Público brasileiro à luz da Constituição de 1988, a grandeza jurídica dos bens defendidos pelo Ministério Público do Trabalho e a coletivização do processo.

PALAVRAS-CHAVE: Prova. Contraditório. Inquérito civil. Distribuição dinâmica do ônus da prova. Ministério Público do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Este artigo se propõe a responder a seguinte questão: qual o caráter probatório das provas colhidas em inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho sem a observância do contraditório perante o novo Código de Processo Civil?

1. Mestre em Direito Processual do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Mestre em Trabalho, Saúde e Ambiente pela Fundacentro. Auditor Fiscal do Trabalho.

Para desvendar essa questão será necessário se discutir o conceito e a natureza jurídica do inquérito civil, a natureza jurídica do Ministério Público brasileiro à luz da Constituição de 1988, a grandeza jurídica dos bens defendidos pelo Ministério Público do Trabalho, a coletivização do processo, o conceito tradicional de prova, o conceito de prova à luz da nova sistemática do processo metaindividual trabalhista, as espécies de provas colhidas no inquérito civil (prova documental, prova pericial e prova testemunhal), a produção antecipada de provas, a garantia do contraditório e a distribuição dinâmica do ônus da prova no novo Código de Processo Civil, para depois chegar-se a uma conclusão.

CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA DO INQUÉRITO CIVIL

O inquérito civil pode ser conceituado como um procedimento administrativo, presidido exclusivamente pelo Ministério Público, que busca a colheita de provas a fim de que a própria instituição possa identificar se ocorre circunstância que enseje a propositura de ação civil pública.

O art. 1º da Resolução nº 23 do Conselho Nacional do Ministério Público, que trata do inquérito civil, ressalta a natureza unilateral e facultativa do instituto, bem como a dispensabilidade do procedimento. No mesmo sentido, o art. 1º da Resolução nº 69 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, que trata do inquérito civil, especificamente na seara trabalhista.

Conjugando as resoluções supramencionadas, os arts. 127 e seguintes da Carta Magna, a Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/85), o Código de Defesa do Consumidor e a Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar 75/93), pode-se afirmar que são requisitos do inquérito civil a publicidade, a inquisitorialidade, a dispensabilidade, a exclusividade de titularidade, a proteção a interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos e a formalidade moderada.

“...são requisitos do inquérito civil a publicidade, a inquisitorialidade, a dispensabilidade, a exclusividade de titularidade, a proteção a interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos e a formalidade moderada.”

A publicidade pode ser vista nos arts. 7º e 8º da Resolução nº 23 do Conselho Nacional do Ministério Público, pois eles exigem a divulgação da instauração e da conclusão do inquérito no Diário Oficial, bem como permitem ao investigado peticionar a expedição de certidão ou a extração de cópias.

A inquisitorialidade decorre de se tratar de um procedimento administrativo investigativo em que não é oportunizado o contraditório, pois a sua finalidade é a coleta de dados.

A dispensabilidade se caracteriza pelo fato de o inquérito civil não ser condição para o ajuizamento da ação civil pública ou da ação civil coletiva.

A exclusividade de titularidade por parte do Ministério Público decorre do fato de ser o Ministério Público o órgão incumbido

constitucionalmente pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

A proteção a direitos e interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos tem como fundamento a relevância que transcenda o interesse particular. Afinal a atuação ministerial só é exigível quando violados direitos e/ou interesses metaindividuais.

Quanto ao formalismo moderado, acreditamos que após a edição da Resolução nº 23 do Conselho Nacional do Ministério Público em 2007, o inquérito civil passou a ter certos trâmites obrigatórios que criaram um formalismo, ainda que moderado, para seu processamento. Há necessidade de se seguirem alguns ritos e formalidades para instauração, arquivamento, etc.

Desse modo, pode-se extrair que a natureza jurídica do inquérito civil é de procedimento administrativo, não se tratando, portanto, de processo administrativo. Medauar (2008) nos ensina que o processo administrativo se distingue do procedimento administrativo, pois apenas no processo administrativo o contraditório deve ser observado à risca, pois enquanto o procedimento é a sucessão encadeada de atos, o processo, além do encadeamento de atos, traz um vínculo jurídico entre os sujeitos, englobando direitos, deveres, poderes e faculdades, na relação processual.

O entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência² é de se entender pelo caráter procedimental do inquérito civil,

o qual se guia pelo inquisitório. Nesse sentido, por exemplo, Melo (2004), Leite (2006), Oliveira (2004), Saraiva (2008), entre outros. *A contrario sensu*, de forma quase isolada, Rocha (2001), que defende que se trata de verdadeiro processo administrativo, regido pelo contraditório, no qual o requerido tem o direito de ser intimado e ouvido em todos os atos para que colabore com o escopo de pacificação social do processo, sobretudo no sentido de composição voluntária do conflito.

A NATUREZA JURÍDICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

O Ministério Público Brasileiro, tal como remoldado pela Constituição Federal de 1988, adquiriu uma grandeza ímpar no cenário jurídico internacional. Seu escopo de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis tornou-o verdadeiro defensor de toda a sociedade brasileira.

Assim, sempre que se for analisar a atuação do Ministério Público não se deve pensar que ele é uma parte comum, mas ele é o verdadeiro guardião do sistema constitucional.

Desse modo, não se deve imaginar o Ministério Público tão somente como uma parte ordinária. Não se pode aceitar o argumento de que por ser uma parte processual, tudo aquilo que foi por ele colhido no inquérito civil estará eivado de parcialidade. Afinal, o Ministério Público é o órgão incumbido

2. TST - 2ª. T. - RR 293001720065080012 - Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes - j. 27/05/2015 - DEJT 12/06/2015 e TST - 6ª. T. - RR 001078620105030001 - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga - j. 13/08/2014 - DEJT 22/08/2014..

pelo constituinte originário para defender os direitos fundamentais dos oprimidos e salvar o Estado Democrático de Direito.

Portanto, ele é uma parte *sui generis*, e as provas colhidas pelo órgão ministerial não podem sofrer a pecha da parcialidade, pois esse órgão não é uma parte qualquer, mas é o verdadeiro defensor do sistema jurídico, tal como determinado pelo constituinte. Não se deve olvidar também que o inquérito civil foi o meio que esse mesmo legislador fundamental conferiu ao órgão ministerial para coheita de provas durante a investigação.

Desse modo, arrancar o caráter probatório das provas colhidas em inquérito civil seria desnaturar o instituto e torná-lo verdadeira inutilidade jurídica. Seria também negar que o Ministério Público tenha verdadeira autonomia e tenha à sua disposição os meios apropriados para exercer a função de defender os direitos fundamentais metaindividuais.

A GRANDEZA JURÍDICA DOS BENS DEFENDIDOS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Os bens defendidos pelo Ministério Público do Trabalho são os direitos metaindividuais dos trabalhadores. Ou seja, são direitos fundamentais trabalhistas de caráter transindividual ou individual homogêneo nos quais são prejudicados diversos trabalhadores.

Assim, o objeto da ação civil pública ou da ação civil coletiva, baseada em inquérito civil, na esfera trabalhista, tem como protegida uma vasta gama de trabalhadores. Em contraposição, o ofensor desses direitos é quase sempre uma sociedade empresária.

Nesse sentido, ao contrapor as garantias individuais da sociedade empresária frente ao prejuízo sofrido por uma vasta gama de trabalhadores, deve-se sopesar que a urgência da defesa dos hipossuficientes enseja rapidez e praticidade.

Em outras palavras, as liberdades individuais do empregador não podem estar acima dos direitos trabalhistas dos empregados. Não se pode olvidar que a maior parte dos empregadores é uma sociedade personificada, uma sociedade empresária, ou seja, uma pessoa jurídica, verdadeira ficção jurídica.

Desse modo, não é possível que uma ficção jurídica goze de maiores direitos do que os trabalhadores ao enfrentarem uma dura realidade, que até mesmo enseja o ajuizamento de uma ação civil pública.

Deve-se ter em mente que o processo é um instrumento de pacificação social e não um fim em si mesmo. Logo, a grandeza jurídica dos bens defendidos pelo Ministério Público do Trabalho deve sempre ser levada em conta ao se analisar os princípios aplicáveis ao processo coletivo do trabalho.

INQUÉRITO CIVIL E INQUÉRITO POLICIAL

O inquérito civil e o inquérito policial guardam certas semelhanças, pois são procedimentos eminentemente investigatórios, que antecedem o processo. No entanto, seus objetivos são distintos.

O inquérito policial, dirigido pela autoridade policial, tem como escopo a comprovação da materialidade do crime e a determinação de sua autoria para servir de base à acusação criminal a ser proposta pelo Minis-

tério Público. O inquérito civil, por sua vez, é dirigido pelo *Parquet* e tem como objetivo apurar as lesões a interesses transindividuais ou individuais homogêneos para propositura de ação civil pública ou ação civil coletiva.

Assim, o inquérito civil trabalhista tem como investigado um empregador, que é suspeito de ofender de modo coletivo a uma série de trabalhadores, negando-lhes direitos fundamentais constitucionalmente garantidos. O inquérito policial, por sua vez, tem como investigado uma pessoa natural, que é suspeita de ter cometido um crime.

Evidente, portanto, que as garantias individuais da pessoa natural investigada em inquérito policial não guardam semelhança com as do empregador.

Proença (2001) bem explica que no inquérito policial o investigado é, geralmente, pessoa com poucos recursos culturais e/ou materiais para se defender, tendo, como bem jurídico protegido, sua própria liberdade. Afirma que os bens jurídicos colidentes no inquérito policial são a segurança pública de um lado e a liberdade do investigado, que goza de presunção de inocência, de outro. No inquérito civil, contudo, geralmente, o investigado é uma grande corporação, com capacidade de defesa bastante desenvolvida, não só na argumentação jurídica, mas também na possibilidade de produção probatória e até mesmo na influência perante a opinião pública; em contrapartida, os prejudicados são uma vasta gama de pessoas, geralmente, hipossuficientes.

Não é por outra razão que o contraditório pode ser observado na esfera penal. Nesse sentido a Súmula Vinculante nº 14:

“É direito do defensor, no interesse do representado, ter acesso amplo aos elementos de prova que, já documentados em procedimento investigatório realizado por órgão com competência de polícia judiciária, digam respeito ao exercício do direito de defesa.” (BRASIL, 2009)

No entanto, esse contraditório não se mostra cabível na esfera cível, conforme entendimento do próprio Supremo Tribunal Federal: “A Súmula Vinculante n. 14 é aplicada apenas a procedimentos administrativos de natureza penal, sendo incorreta sua observância naqueles de natureza cível”³.

Portanto, soluções semelhantes a institutos tão díspares são indevidas. Afinal, eles



3. STF – Pleno - Rcl 8.458 Agr - Rel. Min. Gilmar Mendes - j. 26/6/2013 – DJE 19/09/2013.

são mais semelhantes na denominação do que de fato.

Dessa forma, resta claro que o inquérito civil deve-se guiar pela inquisitorialidade.

A COLETIVIZAÇÃO DO PROCESSO

Quando Cappelletti e Garth (1988) escreveram *Acesso à Justiça*, eles expuseram que a coletivização do processo é uma necessidade da sociedade de massas e que as regras processuais devem ser simplificadas para que o processo seja efetivo e permita a todos o devido acesso à Justiça.

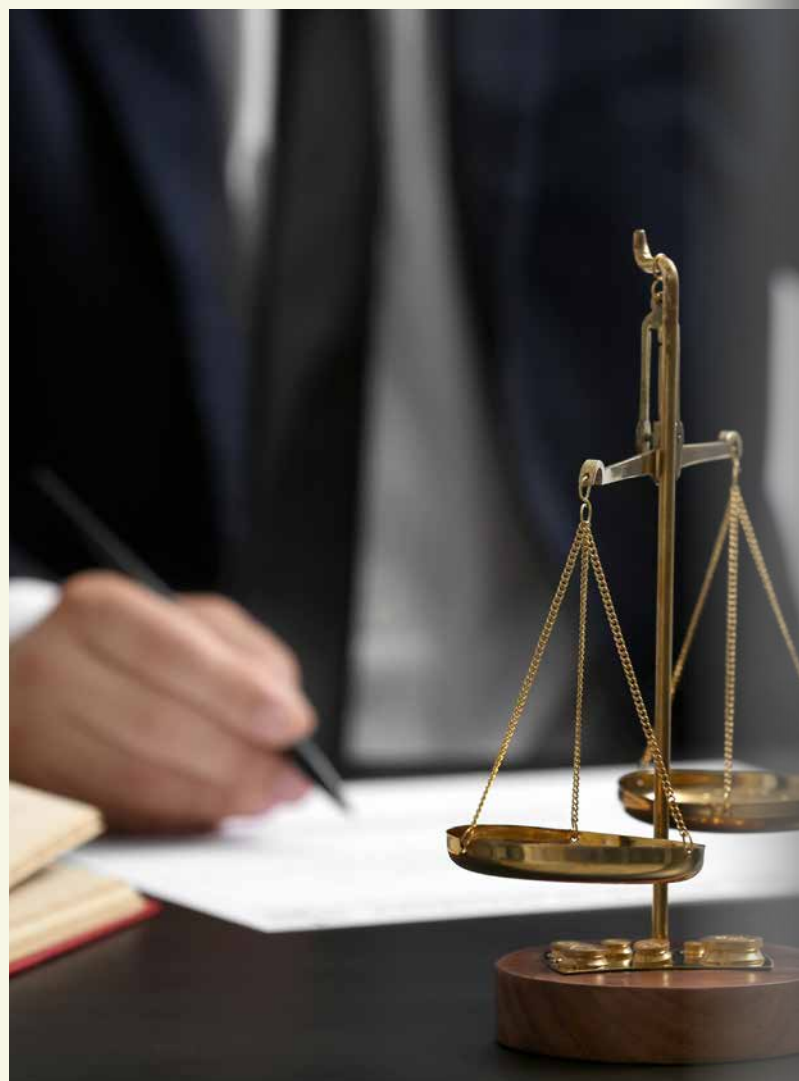
Os conceitos previstos na segunda e na terceira onda de acesso à Justiça clamam, respectivamente, por um processo em que a instrumentalidade é sua característica maior e que o processo não é um fim em si mesmo.

Assim sendo, o contraditório em fase pré-processual colide com tais premissas, devendo ser rechaçado. Afinal, ele emperra o procedimento, tornando-o mais complexo, alheio às necessidades da sociedade de massa.

Nesse mesmo diapasão, Mallet (2000) já explicava na virada do milênio que o Código de Processo Civil de 1973 era um documento que já havia nascido velho, eis que se tratava de um monumento tipicamente conceitualista, dogmático e normativo, que não levava em conta outros aspectos do fenômeno processual de seu tempo, como a realidade social, política e econômica, subjacente às estruturas jurídicas e processuais. No entanto, a Lei de Ação Civil Pública apresentava um novo paradigma, muito mais aproximado com a realidade do mundo contemporâneo, em especial, com a sociedade de massas. E

concluía que por essas razões não se deveria estudar a questão da ação civil pública exclusivamente sob a ótica da dogmática.

Desse modo, mecanismos como o inquérito civil servem como instrumentos auxiliares à efetivação da Justiça, ajustados às necessidades hodiernas. E, portanto, pensar que um mecanismo constitucional de colheita de provas não serve para nada em matéria probatória, quando do ajuizamento da ação civil pública, é negar a importância da coletivização da demanda, é obstaculizar o acesso à Justiça.



O CONCEITO TRADICIONAL DE PROVA

Teixeira Filho (1997) define a prova trabalhista como a demonstração, segundo as normas legais específicas, da verdade dos fatos relevantes e controvertidos no processo.

Dáí decorrem seus princípios: imediação, lealdade, legalidade e comunhão. Imediação é a necessidade de a prova ser produzida perante o juiz que decidirá a causa. Lealdade é a virtude que deve existir entre as partes na produção das provas para agir segundo os ditames da boa fé. Pelo princípio da legalidade, as provas somente podem ser aceitas se forem respeitadas as normas legais atinentes à matéria, sendo vedadas aquelas obtidas por meios ilícitos. Por fim, a comunhão da prova implica que a prova produzida não pertence somente a quem a produziu, mas pertence ao processo, podendo ser aproveitada, inclusive, pela parte contrária.

Diante desse quadro, ganha especial relevância a questão da imediação da prova. Ou seja, o dever de a prova ter de ser produzida perante o Juiz na sistemática probatória tradicional.

Nesse sentido, a prova produzida perante o órgão do Ministério Público não poderia gozar do *status* de prova, uma vez que não teria sido produzida na presença do juiz.

No entanto, tal entendimento não pode ter guarida, pois a prova produzida em inquérito civil não pode ter sua dimensão limitada pelos antigos parâmetros do processo individual.

Saliente-se que a imediação não é um princípio absoluto, tanto que existem cartas precatórias, provas emprestadas, etc.

Sendo assim, é necessário se criar um conceito alternativo da prova na esfera metaindividual trabalhista, de modo a se permitir a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O CONCEITO DE PROVA À LUZ DA NOVA SISTEMÁTICA DO PROCESSO METAINDIVIDUAL TRABALHISTA

Enquanto o processo tradicional individual está fundado nos ideais liberais, das chamadas liberdades negativas, em que as liberdades individuais (ampla defesa, contraditório, presunção de inocência, não intervenção estatal, livre iniciativa, direito de propriedade, etc.) preponderam; o processo metaindividual trabalhista tem caráter instrumental na defesa dos direitos laborais fundamentais.

Assim, a prova à luz da nova sistemática do processo metaindividual trabalhista não pode estar adstrita à imediação judicial.

Não se pode perder de vista que o Ministério Público é o órgão constitucionalmente incumbido da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, e quando ele colhe provas por meio do inquérito civil (que é o instrumento constitucionalmente previsto para tal mister), ele garante a lisura do procedimento, eis que embora o *Parquet* seja parte no processo, é uma parte *sui generis*, eis que foi constitucionalmente incumbido de investigar a conduta dos empregadores, sendo esse o seu papel dentro do Estado Democrático de Direito, razão pela qual a prova colhida em inquérito civil goza de caráter probatório.

Diante desse cenário, Adamovich (2003) bem assinala que, no processo coletivo, deve haver a facilitação da defesa dos direitos transindividuais, razão pela qual não se pode exigir do Ministério Público o refazimento de todas as provas em juízo.

Evidente que o juiz ao analisar todas as provas trazidas pelas partes tem liberdade de escolher a que mais o convenceu em obediência ao princípio do livre convencimento motivado. É bem verdade também que tal escolha deverá estar bem fundamentada na decisão. No entanto, negar qualquer valor probatório à prova colhida em inquérito civil pela mera negativa geral não se mostra possível perante a sistemática do processo metaindividual trabalhista.

E como bem adverte Mattos (2015), se o réu, durante a fase probatória da ação civil pública, requerer que uma testemunha que já fora ouvida anteriormente pelo *Parquet* durante o inquérito civil, seja novamente ouvida, será dever do juiz ouvi-la novamente. Isso porque a prova produzida no inquérito civil não foi produzida perante o contraditório, sendo garantia da defesa do réu, a oitiva da testemunha, segundo as suas perguntas.

Portanto, não tem menor cabimento a negativa de ouvir a testemunha, se essa prova não foi produzida perante o contraditório.

Contudo, se a parte não requereu nova oitiva da testemunha e apenas impugnou a prova, não há que se falar em violação ao contraditório, pois embora produzida inicialmente perante o inquisitório, o réu abriu mão de refutar a prova ao não ouvir a testemunha⁴.

Fava (2008) ainda destaca que o princípio inquisitório, na busca da verdade real, ganha ainda maior destaque na ação civil pública,

pois não se forma a coisa julgada quando houver insuficiência de provas. Ou seja, as provas na seara metaindividual trabalhista tem de ser analisadas por outro prisma.

Desse modo, não se podem transportar *ipsis literis* as regras do processo individual ao processo metaindividual, pois os bens jurídicos defendidos são claramente distintos.

fendidos são claramente distintos.

ANÁLISE DA PROVA DOCUMENTAL COLHIDA NO INQUÉRITO CIVIL

A prova documental é a prova mais tranquilamente aceita pela doutrina quando colhida em inquérito civil.

Isso porque não existe prejuízo algum ao contraditório pelo fato de a prova documental ter sido colhida em inquérito civil. Afinal, qualquer que tenha sido a época em que colhida a prova, ela pode ser facilmente objetada pelo réu em sua defesa.

“ ... negar qualquer valor probatório à prova colhida em inquérito civil pela mera negativa geral não se mostra possível perante a sistemática do processo metaindividual trabalhista”

4. TST - 4ª. T. - RR 36560008620075090651 - Rel. Min. Fernando Eizo Ono - j. 06/05/2015 - DEJT 08/05/2015.

Aliás, o documento é uma prova produzida, geralmente, antes do ajuizamento. Tanto é assim que, na maioria dos casos, ele já vem acompanhando a inicial. E o seu contraditório é realizado *a posteriori*, ou seja, não é no momento da formação da prova, mas após a ciência pelo réu do apensamento da prova aos autos. Na oportunidade, o réu pode impugnar a admissibilidade da prova documental, impugnar sua autenticidade, suscitar sua falsidade e manifestar-se sobre seu conteúdo (CPC de 2015, art. 436).

Desse modo, resta evidente que a prova documental colhida no inquérito civil não prejudica o contraditório.

ANÁLISE DA PROVA PERICIAL COLHIDA NO INQUÉRITO CIVIL

A prova pericial colhida no inquérito civil, apesar de ser constantemente impugnada pelas empresas, que alegam não ter a oportunidade de oferecer quesitos e impugnar o laudo, tem pleno caráter probatório, pois constitui, antes de mais nada, em análise técnica proferida por um profissional técnico, especialista na área de conhecimento exigida para a elaboração do laudo, que não tem interesse no resultado do conflito.

Não é demais lembrar que o art. 472 do CPC de 2015, reproduzindo o mesmo teor do art. 427 do CPC de 1973, prevê que o juiz poderá dispensar prova pericial quando as partes, na inicial e na contestação, apresentarem, sobre as questões de fato, pareceres técnicos ou documentos elucidativos que considerar suficientes. Ou seja, havendo um laudo “pericial” produzido em inquérito

civil, este poderia ser tranquilamente aceito pelo juiz como parecer técnico se ele o considerasse suficiente, inclusive dispensando-se nova perícia no curso do processo, tudo em obséquio ao devido processo legal e à duração razoável do processo, sem que isso implicasse em violação ao contraditório.

Ademais, ainda que assim não fosse, o contraditório à prova pericial poderia ser perfeitamente realizado no curso da ação civil pública, pois a parte poderia questionar o laudo, inquirir o perito, produzir nova análise técnica ou ainda demonstrar a falha da perícia e requerer nova perícia, cabendo ao juiz diante do obséquio ao livre convencimento motivado ponderar as alegações e decidir o processo segundo suas convicções.

Não é por outra razão que Oliveira (2010) afirma se tratar de um contraditório postergado ou diferido, no qual após a ação civil pública ter sido proposta, “a parte demandada terá todo o acesso aos elementos probatórios do inquérito civil anexado à inicial, e terá plena oportunidade de contestar cada elemento”. Nesse sentido, também caminha a jurisprudência⁵.

Desse modo, não vislumbramos ofensa ao contraditório.

ANÁLISE DA CONFISSÃO COLHIDA NO INQUÉRITO CIVIL

A confissão no Código Buzaid poderia ser produzida tanto judicial como extrajudicialmente (CPC de 1973, art. 348) e seria livremente apreciada pelo juiz (CPC de 1973, art. 353). Tais regras persistem no novo CPC. O

5. TRT 1ª Região – 5ª. T. – RO 000048-54.2012.5.01.0302 – Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos – j. 04/02/2014 – DEJT 13/02/2014.

art. 389 estipula que a confissão pode ser produzida judicial ou extrajudicialmente e conquanto não exista, no novo código, artigo correspondente ao art. 353 do CPC de 1973, o conceito da livre persuasão racional persiste de forma ampla no CPC de 2015, por meio do art. 371.

Desse modo, caso seja reconhecido pelo próprio empregador, durante o inquérito civil, fato contrário aos seus interesses, essa confissão pode ser livremente apreciada pelo juiz ao decidir. Isso porque a confissão extrajudicial é considerada prova plena.

Portanto, havendo confissão produzida durante o inquérito civil, sua apresentação em juízo e sua aceitação como prova não ofendem o contraditório. E em obséquio a esse mesmo contraditório para o réu desconstituir essa confissão em juízo, deverá trazer prova mais do que robusta em sentido contrário, que será submetida ao livre convencimento motivado da autoridade judicial.

ANÁLISE DA PROVA TESTEMUNHAL COLHIDA NO INQUÉRITO CIVIL

Sem dúvida, a mais tormentosa prova produzida em inquérito civil é a prova testemunhal.

Mas, na realidade, ela não é só a mais tormentosa no inquérito civil. Ela é a mais tormentosa em qualquer tipo de processo ou procedimento.

Entretanto, ainda que afastados a imediação da prova e o contraditório instantâneo da prova, entende-se que o testemunho colhido em inquérito civil tem caráter probatório.

“Portanto, havendo confissão produzida durante o inquérito civil, sua apresentação em juízo e sua aceitação como prova não ofendem o contraditório”

Não é por outra razão que Vigliar (2001) inclusive defende que o falso testemunho em sede de inquérito civil é crime, previsto no art. 342 do Código Penal.

Acreditamos que em decorrência do princípio do inquisitório, o investigado

não deverá ser intimado para acompanhar o testemunho e isso não ofenderá o contraditório, pois como já dito anteriormente o contraditório é diferido, postergado, devendo o réu requerer, durante a fase instrutória da ação civil pública, nova oitiva da testemunha para que possa apresentar as suas perguntas.

Contudo, se a parte não requerer nova oitiva da testemunha e apenas impugnar o testemunho, não haverá violação ao contraditório, pois embora produzida inicialmente perante o inquisitório, o réu terá desistido do contraditório ao não ouvir a testemunha.

A PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVAS

A produção antecipada de provas guarda certa similitude com a produção de provas no curso do inquérito civil, pois ambas são realizadas em momento anterior ao início do processo. Todavia, suas semelhanças param por aí.

Consta no art. 382, § 1º do CPC de 2015 que, na produção antecipada de prova, deverá ser citado o interessado na produção da prova. No entanto, o juiz não se pronunciará sobre a ocorrência ou a inoocorrência do fato, nem sobre as respectivas consequências jurídicas (art. 382, § 2º do CPC de 2015), tampouco será admitida defesa ou recurso (art. 382, § 4º do CPC de 2015).

Tais princípios são os mesmos mencionados no CPC de 1973 ao tratar das cautelares de produção antecipada de provas (arts. 846 e ss. do CPC de 1973) e de justificação (arts. 861 e ss. do CPC de 1973). Diz-se que são cautelares administrativas, pois não tem caráter jurisdicional, eis que o juiz não julga o processo, mas apenas produz a prova sem nada decidir sobre ela.

Pois bem, nesses procedimentos sem caráter jurisdicional, o legislador entendeu que a citação do requerido seria necessária, inclusive na produção antecipada de prova testemunhal, como se depreende dos ensinamentos de Silva (1999).

No entanto, embora a prova produzida em inquérito civil guarde semelhança com a produção antecipada de prova perante a autoridade judiciária, o fato é que são institutos distintos, pois esta última ser-

ve, via de regra, para dirimir eventual fato ocorrido na relação entre dois particulares, quando haja fundado receio de que venha a tornar-se impossível ou muito difícil a verificação de certos fatos na pendência da ação ou a prova a ser produzida seja suscetível de viabilizar a autocomposição ou outro meio adequado de solução de conflito ou ainda o prévio conhecimento dos fatos possa justificar ou evitar o ajuizamento de ação, enquanto que a prova produzida em inquérito civil tem cabimento para fundamentar o ajuizamento de ação civil pública.

Sendo assim, o contraditório não se mostra exigível para o inquérito civil, eis que o inquisitório é sua guia-mestra.

Cabe ainda destacar que no CPC de 1973, a valoração da prova pertencia ao juiz da causa principal e não ao juiz da cautelar de produção antecipada de provas (Theodoro Júnior, 2000), fato esse que também demonstra que o princípio da imediação da prova não é absoluto.

Não é por outra razão que Marinoni e Arenhart (2010) defendam não se tratar a produção antecipada de provas de uma verdadeira produção antecipada de prova. Afirmam que o instituto se trata, na realidade, de uma medida de asseguaração da prova, razão pela qual, para os autores, não existe sequer um caráter cautelar, eis que não se destina à proteção da tutela de algum direito, mas de tão somente assegurar uma prova, protegendo direitos processuais.

Observe-se ainda que apesar de haver o contraditório na produção antecipada de provas, o juiz nada decide sobre a mesma.

Sendo assim, a alegação de que o contraditório é observado na produção antecipada de provas no novo CPC e que tal fato deveria ser reproduzido na colheita de provas do inquérito civil não prospera. Afinal, são institutos distintos, com finalidades distintas.

A GARANTIA DO CONTRADITÓRIO E O NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

O novo CPC estipula que o contraditório deve ser uma de suas diretrizes (CPC de 2015, arts. 7º e 372). Devido ao fato de o novo CPC ter aplicabilidade supletiva e subsidiária inclusive aos processos administrativos, o contraditório também se torna em uma das diretrizes desse tipo de processo.

Todavia, relembramos que o inquérito civil é um procedimento administrativo, não sendo, portanto, um verdadeiro processo administrativo. Trata-se de procedimento de natureza, eminentemente, inquisitorial.

Desse modo, entendemos inaplicável o contraditório no inquérito civil.

Contudo, após o ajuizamento da ação civil pública, entendemos que o contraditório deve ser amplamente oportunizado ao réu da ação civil pública, inclusive permitindo-se reinquirir testemunhas anteriormente ouvidas no inquérito civil sem a observância do contraditório. Também deverá ser permitida a juntada de documentos, bem como a produção de todas as provas em direito admitidas.

No mais, cabe salientar que o apego ao contraditório extremo no Novo Código de Processo Civil não combina com os preceitos do Processo do Trabalho, como bem acentua

Feliciano (2015), pois o que se deve proteger primordialmente é o direito fundamental do trabalhador e não o exacerbado direito de defesa do empresário.

A DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DO ÔNUS DA PROVA NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Uma das principais inovações em matéria probatória no novo CPC é a figura da distribuição dinâmica do ônus da prova.

Ambrosio (2013, p. 53) disserta assim sobre a distribuição dinâmica do ônus da prova:

“A ideia básica dessa teoria, pois, é a imposição do ônus da prova àquele que estiver em melhores condições de produzi-lo, rompendo com a concepção rígida da doutrina clássica que adota uma visão estática das regras relativas à distribuição dos encargos probatórios. Essa teoria ignora por completo a posição da parte no processo (se autor ou réu), e a espécie dos fatos (se constitutivo, extintivo, modificativo ou impeditivo). A verdade deve ser trazida aos autos, ainda que seja pelo demandado, desde que este se encontre em melhores condições de fazê-lo.”

Em outras palavras, a prova deve ser produzida por quem tem mais condições de produzi-la. O art. 373, § 1º do CPC de 2015 prevê quatro situações para a distribuição dinâmica do ônus da prova: previsão legal, impossibilidade de cumprir o encargo probatório ordinário, excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório ordinário e maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário.

Desse modo, ainda que se entenda que a prova produzida em inquérito civil não goze de qualquer valor probatório, o que não é o nosso entendimento, diante da inovação legislativa, poder-se-ia, ao menos, pela teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, atribuir o dever de provar ao empregador, eis que este, geralmente, goza de maiores condições de produzir a prova do fato contrário. Podemos citar, por exemplo, uma ação que envolve o meio ambiente hígido, seguro e ergonômico. Evidente que o empregador goza de melhor aptidão à prova.

A sintonia da distribuição dinâmica do ônus da prova com o processo coletivo também tem inspirado projetos legislativos nesse sentido. É o caso, por exemplo, do art. 20, IV, do Projeto de Lei 5139/09, que trata da instituição de um Código de Processo Coletivo, e do art. 10, § 1º, do Anteprojeto de Código Brasileiro de Processo Coletivo,

formulado pelo Instituto Brasileiro de Direito Processual.

Brasil Júnior. (2010) vai ainda mais longe e alega que a distribuição dinâmica do ônus da prova beneficia o requerido, pois, se efetivo cumpridor do direito, ele teria até mesmo verdadeiro interesse em demonstrar a inexistência da alegada falha que foi utilizada como fundamento para a demanda coletiva.

E, para concluir, apesar de vermos a validade da utilização da distribuição dinâmica do ônus da prova em demandas coletivas, a verdade é que entendemos que a prova colhida em inquérito civil se constitui em verdadeira prova, cabendo ao réu trazer contra-prova contundente de modo a afastar a prova produzida pelo Ministério Público, razão pela qual sequer seria necessária a aplicação do novo instituto.



E SE FOSSE RESPEITADO O CONTRADITÓRIO NO INQUÉRITO CIVIL?

Ferraresi (2010) acredita que se fosse observado o contraditório no inquérito civil a prova produzida no inquérito civil teria valor probatório quase absoluto quando de sua apreciação em juízo no julgamento da ação civil pública, pois, via de regra, não seria cabível o refazimento da prova.

Ousamos discordar. Afinal, para nós, mesmo quando fosse respeitado o contraditório no inquérito civil, ainda assim, o réu teria direito a impugnar a prova durante a fase instrutória da ação civil pública em obséquio ao contraditório.

Ademais, em virtude do livre convencimento motivado, não se poderia falar em caráter probatório absoluto da prova produzida no inquérito civil, eis que cabe ao juiz e somente ao juiz aferir o valor da prova e fundamentar sua decisão de forma livre, desde que motivada.

Observe-se que não vige em nosso sistema jurídico-processual o escalonamento tarifário da prova, na qual cada prova teria seu valor predeterminado.

Desse modo, poder-se-ia dizer que é inútil garantir o contraditório no procedimento inquisitório como é o caso do inquérito civil, se ele terá de ser observado durante o processo judicial.

O fato é que aqueles que descumprem o direito de forma coletiva tentam sempre vestir o processo coletivo com as roupas do processo individual tradicional. No entanto, a relevância dos direitos de-

fendidos e a vasta gama de prejudicados impõem soluções novas, dinâmicas, em consonância com o mundo atual. O contraditório durante o inquérito civil não traz vantagens lógicas ao procedimento, devendo, assim, ser afastado.

Destaque-se que o novo Código de Processo Civil coloca o contraditório em um de seus pilares, mas também certifica que a duração razoável do processo deve ser observada (CPC de 2015, arts. 4º, 6º, 139, II).

Assim, a observação do contraditório em uma fase pré-processual, meramente procedimental, ofende a duração razoável do processo.

CONCLUSÃO

Analisando as regras do novo CPC, entendemos que a prova colhida em inquérito civil sem observância do contraditório mantém seu valor probatório quando ajuizada a ação civil pública.

Afinal, o Ministério Público é o órgão incumbido constitucionalmente pela proteção da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. A própria Constituição Federal determina que o meio de se colher provas para a propositura da ação civil pública é o inquérito civil.

Não se deve olvidar que o Ministério Público quando ajuíza uma ação civil pública é uma parte *sui generis*, pois embora seja parte, é também o guardião do ordenamento jurídico, não tendo interesse direto no desfecho do processo.

Os bens jurídicos defendidos pelo Ministério Público são direitos fundamentais trabalhistas, portanto, de primeira grandeza. Quando o Ministério Público ajuíza ação civil pública, ele protege os direitos dos trabalhadores em detrimento da liberdade individual da sociedade empresária, muito diferentemente do que acontece no inquérito policial no qual a proteção da liberdade do acusado é o bem que colide com a garantia da segurança pública.

A prova no processo coletivo deve, portanto, respeitar essa nova sistemática e não se ater às amarras do processo individual de cunho liberal, no qual conceitos abstratos e dogmas preponderam, pois o processo é um instrumento e não um fim em si mesmo.

Desse modo, cabe ao juiz, por meio do livre convencimento motivado, quando for proferir a decisão, verificar se a prova produzida em inquérito civil se sobressai perante as outras ou se ocorre o contrário.

Sobre a exigência de contraditório no inquérito civil, manifestamo-nos contrariamente, eis que se trata de procedimento administrativo tipicamente inquisitorial. E ainda que fosse garantido o contraditório no inquérito civil, o que não é o caso, ainda assim, não poderia o juiz afastar o contraditório durante o curso da ação civil pública, sob pena de se vilipendiar a ampla defesa e o contraditório.

Desse modo, concluímos pela desnecessidade do contraditório no inquérito civil.

Portanto, a prova colhida em inquérito civil sem observância do contraditório goza de valor probatório quando ajuizada a ação civil pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo Von. **A ação civil pública e a revisão teórica do processo coletivo do trabalho**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

AMBROSIO, Graziella. **A distribuição dinâmica do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 14. Aplicação das Súmulas no STF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1230>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Portal da Legislação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 30 mar. 2017

BRASIL JÚNIOR., Samuel Meira. **A prova no processo coletivo**. Distribuição dinâmica do ônus da prova. In: GAZZOLI, Maria Clara; CIANCI, Mirna; CALMON, Petrónio; QUARTIERI, Rita. Em defesa de um novo sistema de processos coletivos: estudos em homenagem a Ada Pellegrini Grinover. São Paulo: Saraiva, 2010.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

FAVA, Marcos Neves. **Ação civil pública trabalhista: teoria geral**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2008.

- FELICIANO, Guilherme Guimarães. **O princípio do contraditório no novo Código de Processo Civil: aproximações críticas**. Revista LTr, São Paulo, v. 79, n. 03, 2015.
- FERRARESI, Eurico. **Inquérito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- MALLET, Estêvão. Ação civil pública. *Revista da Anamatra*, São Paulo, n. 2, 2000.
- MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Processo Cautelar**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.
- MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **O valor probatório relativo do inquérito civil público**. Direitonet. São Paulo, 2013. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7996/O-valor-probatorio-relativo-do-inquerito-civil-publico>> Acesso em 13 out. 2015.
- MEDAUAR, Odete. **A processualidade no direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.
- MELO, Raimundo Simão de. **Ação civil pública na Justiça do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Ação civil pública**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.
- OLIVEIRA, Guilherme Camargo de. **A validade em juízo das provas colhidas no inquérito civil público**. In: MALLET, Estêvão (coord.) et al. Tutela Processual Coletiva Trabalhista. São Paulo: LTr, 2010.
- PROENÇA, Luis Roberto. **Inquérito civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2001.
- ROCHA, Ibraim José das Mercês. **Ação civil pública**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.
- SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2008.
- SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. **Do processo cautelar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **A prova no processo do trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 1997.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Processo cautelar**. 19. ed. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2000.
- VIGLIAR, José Marcelo Menezes. **Ação civil pública**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.



A Constitucionalização dos Direitos Sociais Trabalhistas no Âmbito Internacional

Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹

RESUMO:

O presente texto dedicou-se ao estudo da importância histórica legislativa das principais Cartas Constitucionais, oriundas do âmbito internacional, que se destacaram, por serem os mais relevantes registros históricos e legislativos que iluminaram o caminho percorrido na direção de ser sólido o processo de reconhecimento e efetiva a trajetória de evolução dos direitos sociais trabalhistas no mundo. Evidenciou-se que a

Constituição Mexicana e a Constituição Alemã são dois textos constitucionais paradigmáticos para as Constituições dos demais países, devido ao tratamento dado aos direitos sociais como fundamentais para a preservação dos direitos humanos. As ideias de ambas as Constituições ecoaram por todo o mundo, refletindo-se nas Constituições de diversos países.

Palavras-chave: Constituição Mexicana. Constituição Alemã. Direitos sociais.

1. Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora Titular do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, Brasília. Advogada.

INTRODUÇÃO

O objeto do presente artigo consiste no estudo da evolução histórica legislativa dos direitos sociais trabalhistas no âmbito internacional.

Os direitos sociais figuram como um conjunto de bens ou de valores jurídicos materiais ou extrapatrimoniais que visam a garantir ao cidadão o acesso à educação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, à moradia, ao transporte, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção, à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.

Os direitos sociais são, portanto, aqueles que cobram atitudes positivas do Estado para promover a igualdade entre as categorias sociais diversas. Não se referem à mera igualdade formal de todos perante a Lei, mas à igualdade material e real de oportunidades, protegendo os hipossuficientes juridicamente nas relações sociais de trabalho, bem como os padrões mínimos de uma sociedade igualitária.

Na seara trabalhista, tais direitos incidem sobre a relação de trabalho assalariado com vistas a proteger a classe operária contra a espoliação patronal e contra a desigualdade social causada pelos abusos do capitalismo desenfreado.

Logo, faz-se mister registrar o desenvolvimento e a formação histórica legislativa dos direitos sociais trabalhistas em nível internacional, que aconteceu por meio do reconhecimento e da constitucionalização social de tais direitos nas principais Cartas Constitucionais do mundo, a saber: a) a Constituição Mexicana de 1917; e b) a Constituição Alemã de 1919.

A CONSTITUIÇÃO MEXICANA DE 1917

No escólio de Lauro César Mazetto Ferreira (2007, p. 38): “Um dos mais importantes documentos de reconhecimento dos direitos sociais como direitos fundamentais que devem ser protegidos para que as pessoas possam viver dignamente é a Constituição Mexicana de 1917”.

Nela, está previsto um dos mais importantes documentos de reconhecimento dos direitos sociais como direitos humanos. Razão pela qual, a Constituição Mexicana de 1917 é a primeira a positivar os direitos sociais dos trabalhadores como direitos fundamentais.

Fábio Konder Comparato (2003) considera que a Carta Política Mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois, na Europa, a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se afirmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou o longo século XIX de fato; e, nos Estados Unidos, a extensão dos direitos humanos ao campo socioeconômico ainda é largamente contestada.

Logo, assevera Comparato (2003):

[...] a Constituição Mexicana, em reação ao sistema capitalista, foi a primeira a estabelecer a desmercantilização do trabalho, ou seja, a proibição de equipará-lo a uma mercadoria qualquer, sujeita à lei da oferta e da procura no mercado. Ela firmou o

princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho, criou a responsabilidade dos empregadores por acidente do trabalho e lançou, de modo geral, as bases para a construção do moderno Estado Social de Direito. Deslegitimou, com isso, as práticas de exploração mercantil do trabalho, e, portanto, da pessoa humana, cuja justificativa se procurava fazer, abusivamente, sob a invocação da liberdade de contratar. (COMPARATO, 2003, p. 177).

Trata-se de um documento de cunho social ao reconhecer que a proteção dos direitos sociais – conquistados com muita luta durante os séculos XVIII e XIX – deveria ser ampliada em face das consequências danosas advindas da sociedade moderna pós-Revolução Industrial. Assim, cumpria aos Estados fornecerem condições dignas de sobrevivência aos seres humanos afetados pelas contingências sociais e econômicas da mesma.

A constitucionalização dos Direitos Humanos Sociais dos Trabalhadores foi inaugurada no México e contribuiu para a inclusão de uma melhor e mais incisiva proteção social em vários países da Europa.

Porquanto, reiterando tal assertiva, para José Afonso da Silva (1999, p. 288): “A ordem

social [...] adquiriu dimensão jurídica a partir do momento em que as constituições passaram a discipliná-la sistematicamente, o que teve início com a Constituição Mexicana de 1917”.

Ferreira (2007, p. 38) destaca: “A Carta Política Mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123)”.

A Constituição Mexicana, em seu artigo 123, estabeleceu diversas disposições legais acerca do reconhecimento dos direitos sociais como direitos humanos, entre os quais: respon-

sabilização dos empresários por acidentes de trabalho; jornada de oito horas diárias; proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a seis horas diárias da jornada de trabalho dos menores de 16 anos; jornada máxima noturna de sete horas; descanso semanal; proteção à maternidade; salário mínimo; igualdade salarial; adicional de horas extras; descanso para mu-

lheres que tiverem filhos; estabelecimento de que o salário mínimo deverá ser suficiente para satisfazer as necessidades normais dos operários; proibição de penhora; compensação e desconto em relação ao salário mínimo; direito de greve; direito de sindicalização; seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

Importante salientar que a Constituição de Weimar de 1919 trilhou a mesma via da Carta Mexicana, e todas as Convenções

“ A constitucionalização dos Direitos Humanos Sociais dos Trabalhadores foi inaugurada no México e contribuiu para a inclusão de uma melhor e mais incisiva proteção social em vários países da Europa ”

aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – então recém-criada – na Conferência de Washington no mesmo ano, regularam matérias que já constavam da Constituição Mexicana, como, por exemplo: a limitação da jornada de trabalho, o combate ao desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão de empregos nas fábricas e o trabalho noturno dos menores na indústria.

A Constituição Mexicana foi a primeira a criar bases para a construção do Estado Social de Direito no mundo, haja vista que, com as terríveis experiências e lições advindas das duas grandes guerras – especialmente as violações, nas mais diversas formas, dos Direitos Humanos – procedeu-se à fase da celebração de tratados e de outros instrumentos internacionais alusivos à proteção internacional dos Direitos Humanos. Em 1919, entrou em vigor a Constituição de Weimar, que dedicou uma parte, exclusivamente, aos Direitos Humanos. No entanto, foi a Constituição do México de 1917 a primeira a elevar os direitos sociais a um nível constitucional.

A CONSTITUIÇÃO ALEMÃ DE 1919

Segundo José Luiz Quadros de Magalhães (2000), a Constituição Alemã de 1919 – também conhecida como Constituição de Weimar – é a primeira Constituição social europeia, sendo considerada a matriz do novo constitucionalismo social. Instituiu a primeira república alemã e foi promulgada após um período crítico da história: a Primeira Guerra Mundial.

Ferreira (2007) enuncia que as ideias do sozialstaat na Alemanha de 1919 foram fundamentais para o desenvolvimento do

reconhecimento dos direitos sociais como fundamentais para a preservação dos direitos humanos em todo o mundo e que o Estado deveria intervir para garantir um mínimo essencial aos seus habitantes com vistas a uma vida digna.

Ainda consoante detida análise realizada por Ferreira (2007, p. 40): “As ideias de Weimar refletiram, inclusive aqui no Brasil, na elaboração da Constituição Federal de 1934, que trouxe a semente do Estado de Bem-Estar Social, semelhante aos ideais de liberdade, justiça e bem-estar social e econômico”.

Comparato (2003) corrobora tal visão:

Instituidora da primeira república alemã, a Constituição de Weimar, cidade da Saxônia onde foi elaborada e votada, surgiu como um produto da grande guerra de 1914-1918, que encerrou o “longo século XIX”. Promulgada imediatamente após o colapso de uma civilização, ela ressentiu-se desde o início, em sua aplicação, dos tumultos e incertezas inerentes ao momento histórico em que foi concebida. (COMPARATO 2003, p. 185).

Encerrada a grande Primeira Guerra Mundial, estava, na ordem do dia, a intervenção jurídica do Estado na economia, a fim de efetivar e de garantir direitos políticos, civis e sociais, para a promoção e para o desenvolvimento social.

Estatui Marco Aurélio Peri Guedes (1998):

A República de Weimar inaugurou uma fase inédita de estruturação constitucional do Estado alemão,

com papel mais ativo no desenvolvimento social, na constituição de uma sociedade, com justiça social pela efetivação dos direitos sociais formulados na Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919 – o sozialstaat ou Estado Social de Direito. A ordem econômica e social criada pela nascente República alemã serviu de modelo para alguns Estados no período imediatamente posterior à Primeira Guerra Mundial. No Brasil, por exemplo, intenso foi o debate sobre as conquistas sociais e constitucionais de Weimar, tendo a Carta Magna de 1934 sofrido forte influência do recém-criado modelo social alemão. (GUEDES, 1998, p. 2).

A Constituição Alemã de 1919 estabeleceu obrigações positivas ao Estado e, por isso, tratou de disciplinar, em sua segunda parte, os direitos e os deveres fundamentais dos alemães. Ela incluiu, no rol desses direitos, os sociais, econômicos e culturais; entre eles, o direito à educação e à escola, direitos trabalhistas e previdenciários etc.

Comparato (2015) elucida:

A estrutura da Constituição de Weimar é claramente dualista: a primeira parte tem por objeto a organização do Estado; enquanto a segunda parte apresenta a declaração dos direitos e deveres fundamentais, acrescentando às clássicas liberdades individuais os novos direitos de conteúdo social. (COMPARATO, 2015, p. 205).



A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919 acabaram com qualquer dúvida sobre a necessidade de reconhecimento dos direitos sociais como direitos fundamentais e sobre a interrelação deles com os direitos civis e políticos para a garantia da dignidade da pessoa humana. Nas duas Constituições, os direitos trabalhistas e previdenciários são elevados ao nível constitucional.

Como destaca Luciane Cardoso Barzotto (2007), os direitos sociais dos trabalhadores foram tratados, em primeiro lugar, como matrizes de direitos fundamentais, quando positivados nas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) no início do século XX.

Pedro Lenza (2016, p. 1.299) salienta que os direitos sociais compreendem um “desdobramento da perspectiva de um Estado Social de Direito, tendo como documentos marcantes a Constituição Mexicana de 1917, a de Weimar, na Alemanha, de 1919, e, no Brasil, a de 1934”.

Assim sendo, a Constituição Alemã reconhece os direitos fundamentais do trabalhador em vários artigos, alguns deles abaixo transcritos, in verbis:

Art. 162. O Estado central toma a iniciativa de propor uma regulação internacional das relações jurídicas de trabalho, tendente a criar um padrão mínimo geral de direitos sociais.

Art. 163. Sem prejuízo de sua liberdade pessoal, todos os alemães têm o dever moral de utilizar suas forças físicas e espirituais para o bem da comunidade.

A todo alemão dá-se a possibilidade de prover à sua subsistência pelo seu trabalho. Enquanto não se lhe puder proporcionar uma oportunidade de trabalho, cuidar-se-á de suas necessidades de subsistência. As particularidades locais serão atendidas mediante leis especiais do Estado central

“ A Constituição Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919 acabaram com qualquer dúvida sobre a necessidade de reconhecimento dos direitos sociais como direitos fundamentais...”

Art. 165. Os operários e empregados são chamados a colaborar, em igualdade de direitos com os empresários, na regulação das condições de salário e trabalho, assim como na evolução econômica geral das forças produtivas. São reconhecidas as organizações de ambas as categorias e bem assim as convenções que celebrarem entre si.

Para salvaguarda de seus interesses sociais e econômicos, os operários e empregados mantêm representantes legais nos conselhos de empresa, bem como, de acordo com os setores econômicos, em Conselhos Distritais de Trabalhadores e num Conselho Nacional de Trabalhadores.

Os Conselhos Distritais de Trabalhadores e o Conselho Nacional de trabalhadores, para o cumprimento das tarefas econômicas gerais e para a colaboração na execução das leis

de socialização, reúnem-se com os representantes dos empresários, e bem assim com os dos grupos sociais interessados, em Conselhos Distritais Econômicos e num Conselho Econômico Nacional. Os Conselhos Distritais Econômicos e o Conselho Econômico Nacional devem ser organizados de forma que todos os grupos profissionais relevantes, segundo sua importância econômica e social, sejam neles representados.

Projetos de lei de fundamental importância em matéria de política social e de política econômica devem ser submetidos, previamente à sua apresentação, à consideração do Conselho Econômico Nacional. O Conselho Econômico Nacional tem também a iniciativa dessas leis. Se o governo federal não estiver de acordo com esses projetos de lei, tem o direito de submeter sua opinião à consideração da Assembleia Nacional. O Conselho Econômico Nacional, por intermédio de um de seus membros, pode defender seu projeto de lei perante Assembleia Nacional.

A Constituição Mexicana e a Constituição Alemã são dois textos constitucionais paradigmas para as Constituições dos demais países, devido ao tratamento dado aos direitos sociais como fundamentais para a preservação dos direitos humanos. As ideias de ambas as Constituições ecoaram por todo o mundo, refletindo-se nas Constituições de diversos países.

Por isso, pode-se dizer, seguindo-se o pensamento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2011), que as Constituições do México

(1917), da Rússia (1918) e da Alemanha (1919) representaram a passagem do Estado Liberal dos séculos XVIII e XIX para o Estado Social (e, no caso da Rússia, Socialista) do séc. XX, reorganizando o Estado em função da sociedade e não mais apenas do indivíduo.

Concorde Ferreira (2007):

A Constituição de Weimar converteu-se no texto paradigma do constitucionalismo do primeiro pós-guerra e marcou a divisão de águas entre o constitucionalismo liberal dos séculos XVIII e XIX e o constitucionalismo social do século XX. (FERREIRA, 2007, p. 39).

O autor destaca que “tanto a Constituição de Weimar quanto a Constituição Mexicana avançaram no tempo, ao prever, ao lado dos direitos civis e políticos os sociais como fundamentais para a preservação dos direitos humanos”. (FERREIRA, 2007, p. 41).

Nota-se, então, que a primeira das Cartas Europeias a constitucionalizar direitos trabalhistas foi a Constituição Alemã de Weimar, promulgada em 11 de agosto de 1919, tornando-se uma referência mundial em matéria de direitos sociais.

CONCLUSÃO

A colimada efetivação dos direitos sociais trabalhistas representa importante instrumento de realização dos direitos humanos fundamentais no âmbito das relações de trabalho, sejam eles oriundos da seara internacional, sejam os de natureza constitucional nacional, visto que os mesmos constituem um importante mecanismo para a valoriza-

ção da cidadania, para a erradicação da pobreza e da marginalização, para a redução das desigualdades sociais e regionais e para o reconhecimento do valor social do trabalho.

Então, é imprescindível perceber – cada vez mais – a urgência da adoção, no contexto internacional e no nacional, de um novo paradigma para as relações de trabalho: servir como meio que garanta ao trabalhador uma existência digna.

Por isso, viram-se, nesta empreitada, as principais cartas constitucionais, oriundas do âmbito internacional, que se destacaram, por serem os mais relevantes registros históricos e legislativos que iluminaram o caminho percorrido na direção de ser sólido o processo de reconhecimento e efetiva a trajetória de evolução dos direitos sociais trabalhistas no mundo.

Desse modo, o presente artigo teve a preocupação de registrar as principais cartas constitucionais que, de alguma forma, contribuíram para o processo de solidificação e de aperfeiçoamento ou de aprimoramento dos direitos humanos dos trabalhadores – tidos como direitos sociais de natureza trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2003.

_____. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

FERREIRA, Lauro César Mazetto. **Seguridade social e direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2007.

GUEDES, Marco Aurélio Peri. **Estado e ordem econômica e social: a experiência constitucional da república de Weimar e a Constituição Brasileira de 1934**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ação civil pública**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direitos humanos: sua história, sua garantia e a questão da indivisibilidade**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

ARTE E TRABALHO

LIXÃO DA ESTRUTURAL - Um olhar sobre nós mesmos



São mais de duas toneladas diárias de rejeitos da sociedade que chegam todos os dias para sustentar um universo de milhares de pessoas que moram ao lado do que é conhecido como o maior “lixão” a céu aberto da América Latina – localizado a menos de 30 minutos do centro da capital do Brasil. Pessoas que só encontraram no lixo uma forma de ganhar a vida de forma honesta e digna.

Conhecer o Lixão da Estrutural, como é chamado, é uma forma de olharmos para nós mesmos, por um prisma totalmente diferente. Ao ver as montanhas de lixo que cres-

cem a cada ano – algumas já atingem a altura de 30 metros -, percebemos a consequência quase invisível do nosso consumismo muitas vezes desmedido. E ainda o brutal abismo sócio econômico que permitimos que exista em nossa sociedade.

Especialistas dizem não acreditar na recuperação ambiental do espaço depois de sua desativação. Com isso, o Lixão da Estrutural pode se transformar em um monumento a céu aberto, a nos mostrar que a sociedade capitalista, baseada no consumismo, tem limite e pode, literalmente, soterrar em rejeitos a vida no planeta.

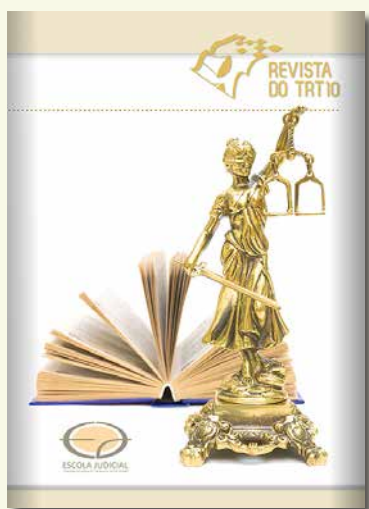












TRT-10 RO 0001164-14.2015.5.10.0020 ACÓRDÃO

RECURSO ORDINÁRIO 0001164-14.2015.5.10.0020

RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT Advogada: Natália Karine Pereira RECORRIDO: SINDICATO DOS TRABALHADORES DO CORREIOS E TELÉGRAFOS DO DISTRITO FEDERAL E REGIÃO DO ENTORNO -SINTECT/DF

ADVOGADO: Ulisses Riedel de Resende

ORIGEM: 20ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

EMENTA:

AÇÃO COLETIVA: SINTECT/DF X ECT: AADC/ECT(ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/ OU COLETA) X ADICIONAL DE PERICU-

LOSIDADE: NATUREZAS DISTINTAS: POSSIBILIDADE DE PERCEÇÃO CONJUNTA.

O AADC (Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta) é verba instituída pela empresa por intermédio de norma interna, sendo devida a todos os carteiros que exercem a atividade postal externa de distribuição e/ ou coleta em vias públicas, independente do meio que é utilizado, assim não alcança o risco afeto ao uso de motocicleta, cuja contraprestação específica é o adicional de periculosidade, na forma do artigo 193,§4º, da CLT.

Recurso da empresa Ré conhecido, preliminares rejeitadas e provido em parte, apenas para declarar a incidência de juros diferenciados.

RELATÓRIO:

Contra a r. sentença da lavrada Exma. Sra. Juíza Júnia Marise Lana Martinelli, da MM.20ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que rejeitou preliminares de incompetência funcional, de inadequação da via eleita e de litispendência e, no mérito, julgou procedentes em parte os pedidos exordiais deferindo o adicional de atividade de distribuição e/ou coleta externa e reflexos, excetuados os sobre repousos semanais remunerados por serem os empregados substituídos mensalistas, deferindo ainda honorários advocatícios pela atuação sindical (fls.239/245 e 275/276), recorreu apenas a empresa Ré reiterando as preliminares e, no mérito, pretendendo a reforma do julgado, reiterando o apelo em razão do acolhimento parcial dos embargos de declaração, quando corrigido o dispositivo da sentença antes recorrida (fls.252/272v e 283/304v)

Contrarrrazões ofertadas (fls.309/312v).

O Ministério Público manifestou-se apenas pelo prosseguimento, sem oferecer parecer circunstanciado, por não perceber interesse social na causa (fl.319).

É o relatório.

VOTO**(1) ADMISSIBILIDADE:**

Examino apenas o segundo apelo interposto pela Ré, eis que envolve a reiteração do apelo anterior a partir do contido em sede de embargos de declaração, assim restando o primeiro recurso em verdade absorvido na

re-ratificação empreendida quando do segundo recurso apresentado.

O recurso é tempestivo e regular, assim como as contrarrrazões: **conheço**.

(2) PRELIMINARES:**a) incompetência funcional:**

Reitera a empresa Recorrente que a competência funcional seria do colendo Tribunal Superior do Trabalho, por conta do efeito decorrente do OCG-01956566-24.2008.5.00.0000.

Com a devida vênia, não se discute dissídio coletivo, mas efetivo coletivo de norma empresarial instituída, por via de provocação em sede de ação coletiva trabalhista.

Mesmo sob o manto de ação coletiva, a jurisprudência resta pacífica no corroborar a competência funcional dos Juízos de primeira instância, mesmo efeito que decorreria se a discussão envolvesse ação de cumprimento de sentença normativa exarada pela Corte Superior.

Não há, portanto, competência originária da Corte Superior, mas nítida revelação da competência funcional de Juízo do Trabalho de primeira instância.

Rejeito a preliminar de incompetência funcional.

b) litispendência:

A empresa Recorrente invoca haver litispendência com o Processo 0001534-23.2015.5.10.0010, do MM. Juízo do Trabalho

da 10ª Vara de Brasília/DF, e com a demanda que se seguiu à referida extinção processual sem resolução do mérito, em sede do Processo 0000800- 56.2016. 5. 10. 0004.

Com relação ao processo inicial, como o próprio apelo enuncia, houve sentença proferida pela extinção do processo sem resolução do mérito, não havendo qualquer campo de incidência para o instituto da litispendência.

Com relação ao segundo processo identificado, discussão não veio na sentença e decorre de questão de ordem suscitada perante este Tribunal Regional, não colacionando a empresa qualquer documento que possa evidenciar a identidade de causa de pedir e de pedidos entre esta e aquela demandas, impossibilitando o devido exame da suposta litispendência.

Não obstante isso, como a questão envolve tema de ordem pública, investi-guei para descobrir que o referido Processo 0000800-56.2016.5.10.0004 tramitou sob o sistema do processo eletrônico (pje) e restou deslocado e julgado, sem alteração do número de tomo, pelo MM. Juízo do Trabalho da 7ª Vara de Brasília/DF, igualmente para extinguir o processo sem resolução do mérito sob o manto de inadequação da via eleita.

De todo modo, é possível perceber que a referida demanda restou proposta por entidade diversa à Autora-Recorrida, assim a FENTECT, não se podendo envolver discussão de identidade de partes, causa de pedir e pedidos, dada a alteração de autoria e, quando menos, a abrangência da pretensão deduzida, a par de haver, no feito referido, o

trancamento da ação por sua inadequação, eis que a proposta sob viés de reclamação trabalhista, quando envolveria pretensão própria de ação coletiva.

Rejeito a preliminar.

(3) MÉRITO:

O MM. Juízo de primeiro grau deferiu o adicional de atividade de distribuição e/ou coleta externa com os reflexos indicados.

Sustenta a Reclamada que o deferimento da pretensão obreira representaria ofensa à teoria do conglobamento, pois representaria cumulação de vantagens, sobretudo com o adicional de periculosidade percebido pelos carteiros-motociclistas.

Não assiste razão à Recorrente.

O AADC (Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta) é verba instituída pela empresa por intermédio de norma interna, sendo devida a todos os carteiros que exercem a atividade postal externa de distribuição e/ou coleta em vias públicas, independente do meio que é utilizado, assim não alcançando o ressarcimento pelo risco afeto ao uso de motocicleta, cuja contraprestação específica é o adicional de periculosidade, na forma do artigo 193, parágrafo 4º, da CLT.

Assim sendo, se mostra possível o pagamento cumulativo de ambos os adicionais, consideradas as distintas naturezas jurídicas.

Nesse sentido vem decidindo este Egrégio Décimo Regional, inclusive no âmbito desta egrégia Segunda Turma, por via de demandas individuais submetidas ao crivo

jurisdicional não podendo a via coletiva merecer resultado diverso, observando, apenas o contido na Súmula Regional 53/2016 quando aos efeitos decorrentes do artigo 104 do CDC, aplicável à espécie.

Devido, assim, aos substitutos pelo Sindicato Autor, no âmbito da respectiva representação sindical, o AADC não pago ou então descontados dos seus contracheques em face do adimplemento do adicional de periculosidade, com os reflexos antes deferidos em sentença, até sua efetiva e regular implementação em folha de pagamento.

Nego provimento ao recurso da empresa Ré.

Com relação ao tema subsequente do apelo pertinente aos juros de mora, a jurisprudência regional, com ressalvas deste Relator, tem estendido aos Correios também os efeitos da Lei nº 9.494/1997, artigo 1º-F, que denota juros diferenciados, porque assim se lhes cabe estender a mesma prerrogativa alcançada pela Fazenda pública, inclusive em razão do meio de satisfação dos créditos apurados em sede judicial, pela consideração havida pelo colendo Supremo Tribunal Federal da repercussão dos privilégios da Fazenda Pública à referida empresa estatal, assim, no particular, cabendo a reforma da sentença que afastou a incidência de juros reduzidos à empresa Recorrida.

Dou provimento ao recurso da empresa Ré, no particular, para determinar a incidência de juros diferenciados de 0,5% (meio por cento) sobre o objeto da condenação, a teor da Lei Nº 9.494 /1997, artigo 1º -F.

(4) CONCLUSÃO:

Concluindo, **conheço** o recurso ordinário interposto pela empresa Ré, rejeito as preliminares e, no mérito, **dou-lhe parcial provimento**, apenas para considerar a incidência de juros diferenciados próprios da Fazenda Pública, nos termos da fundamentação.

É o voto.

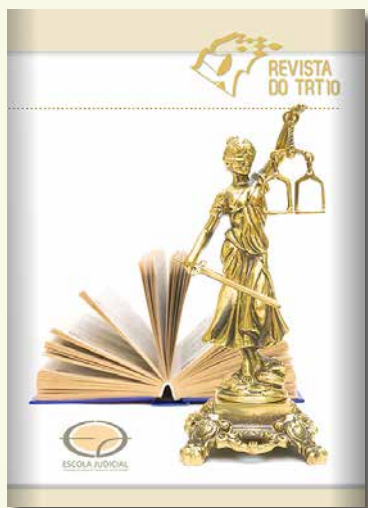
ACÓRDÃO:

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso ordinário interposto pela empresa Ré, rejeitar as preliminares e, no mérito, dar-lhe parcial provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 19 de abril de 2017.
(data do julgamento)

Alexandre Nery de Oliveira
Desembargador Relator

Brasília (DF), 12 de maio de 2017.
(data de publicação)



TRT-10 RO 0001434-74.2015 .5 .10.0008 - ACÓRDÃO

RELATOR: JUIZ GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS (CONVOCADO)
 RECORRENTE: FABIO DE ALCANTARA GOMES REBELLO
 ADVOGADO: ALIC E BUNN FERRARI
 RECORRIDO: PETROBRAS S/A
 ADVOGADO: RAFAEL DE MATOS GOMES DA SILVA
 RECORRIDO: UNIÃO (FAZENDA NACIONAL)
 ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF
 CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário
 (JUIZ URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES)

EMENTA: 1 . PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. REQUISITOS PARA SUA ADESÃO. APOSENTADORIA CONCEDIDA EM MOMENTO POSTERIOR AO

PERÍODO DE VIGÊNCIA DO PDIV, RETROATIVA AO TEMPO DE INSCRIÇÃO NO PDIV. DIREITO ADQUIRIDO. A aquisição do direito previdenciário não se confunde com o seu exercício. Afinal, o não exercício de um direito não tem a força de tirá-lo o status de direito adquirido e as garantias que sobre ele recaem. Assim, a concessão de aposentadoria em momento posterior, com efeitos retroativos, permitem a participação do empregado em plano de demissão incentivada, devendo auferir os benefícios correspondentes em face do direito adquirido que efetivamente dispunha ao tempo em que lançado o plano incentivado de desligamento .2. **Recurso ordinário conhecido e provido.**

Relatório

A MM. 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, mediante r. sentença, julgou improcedentes as pretensões exordiais, conforme fundamentos - a fls. 317/319 - complementados a fls. 322/323.

Interpõe o reclamante recurso ordinário. A fls. 326/336, pede que seja a reclamada compelida a aceitar sua participação no PDIV e perceber valores propostos para o respectivo plano de demissão incentivada.

Contrarrazões a fls 342/345.

Dispensada a intervenção do Ministério Público do Trabalho na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. MÉRITO

Na inicial, o autor noticiou que foi contratado pela Petrobrás, em 17/12/1980, para exercer a função de praticante de máquinas, função essa desempenhada dentro de navios petroleiros, sendo o último embarque realizado em 27/05/2006, já que posteriormente foi readaptado em função diversa por razões médicas.

Narrou que encaminhou ao INSS pedido de aposentadoria em 12/11/2013, tendo

sido marcada a entrega de documentos em 20/1/2014. Afirmou que houve exigência de apresentação de novos documentos, sendo que quando foi apresentar o último recebeu informação de que o pedido de aposentadoria foi indeferido pelo INSS. Alegou que apresentou recurso administrativo em 25/3/2014.

O reclamante assinalou que a reclamada estabeleceu Programa de Demissão Incentivada, com período de inscrições entre 13/2/2014 a 31/3/2014. Pontuou que, nada obstante preencher os requisitos para a inscrição no referido programa, porque já possuía na época idade mínima de 55 anos, foi impedido de realizar sua inscrição por não estar ainda aposentado.

Referiu que não poderia ter sido privado de participar do mencionado programa apenas por culpa única do atraso causado pelo órgão previdenciário.

Diante da negativa patronal, acabou por ser-lhe imputado prejuízo.

Requeru, assim, a declaração do direito a participar do PDIV.

A reclamada, em defesa, assentou que o o PDIV constituiu-se em mecanismo de incentivo financeiro concedido a determinado grupo de empregados, os quais deveriam atender as normas constantes no denominado Regramentos do Processo, sendo que uma das condições era o fato de estar jubulado.

Aduziu que o reclamante não cumpriu um dos requisitos, que era estar aposentado em 31/3/2014, termo final do período de inscrições.

O MM. Juízo originário, na forma relatada, indeferiu o pleito, ao fundamento de que o reclamante não preenchia a condição de estar aposentado ao tempo em que aberto o programa. Consignou, verbis:

“Ainda que os efeitos surtidos com o Plano não sejam efêmeros para a empresa, a providência imediata de redução de pessoal com o pagamento de indenizações incentivadas não pode ser proposta para sempre, indiscriminadamente, até porque, constitui-se em uma liberalidade cuja interpretação restritiva é a regra geral.

Se existe culpa do órgão previdenciário, e daí sua responsabilidade, a questão não pode ser resolvida perante o empregador que não concorreu para o atraso no processo administrativo do autor, sendo certo que não há alegação alguma nos autos de que a Petrobras não tenha cumprida com a integralidade das obrigações e prazos previstos no PDIV por ela criados.

Assim, não vislumbro responsabilidade do reclamado, sendo certo que não havendo inscrição válida do autor no prazo estabelecido, não tem o mesmo direito a participar do PDIV” - a fls. 318/318- v.

O obreiro reitera que cumpria os pressupostos dispostos no programa aludido, mormente porque o segurado adquire o direito à aposentadoria no momento em que reúne todos os requisitos necessários, independentemente do seu efetivo exercício ou requerimento. Diz que, assim, quando requereu a concessão

do benefício, em 12/11/2013, sua situação já estava consolidada, ainda que pendente o deferimento do ato de concessão do benefício, de modo que, na ocasião do lançamento do programa, a aposentadoria já havia sido incorporada ao seu patrimônio jurídico. Explica que posteriormente teve acolhido o recurso administrativo pelo INSS, de modo que já se encontra aposentado com efeitos retroativos a 12 de novembro de 2013, conforme decisão administrativa do INSS.

Pede a reforma do julgado, ao passo que indigita violação dos arts. 49, inc. I, b, da Lei 8.213/1991 e 5º, inc. XXXVI, da CRFB.

No caso concreto, é incontroverso que a reclamada instituiu programa de desligamento voluntário estabelecido a vigor entre 13/2/2014 a 31/3/2014.

Nos termos do edital de abertura para o PDIV, restou assentado como público-alvo, os empregados que até o término do período de inscrições ... atendam os requisitos indicados a seguir:

“2.1. Idade igual ou superior a 55 anos;

2.2. Não possuir contrato especial;

2.3 Estar aposentado, considerados os casos de cumulatividade previstos na Constituição Federal; e

2.4 Ter formalizada e validada a sua solicitação de inscrição” - a fls. 95.

Há de se ver que o cumprimento desses requisitos é cumulativo.

Conforme o próprio reclamante reconhece, a fls.10, ele não estava aposentado no tempo de abertura das inscrições e muito menos quando no ingresso desta ação em juízo.

Sucedo que o benefício lhe foi posteriormente assegurado com efeito retroativos a 12 de novembro de 2013, fl. 124 e o atraso não pode ser imputado à conta de culpa do empregado.

Está claro assim que por intercorrências estranhas a sua vontade a aposentadoria que lhe era de direito desde novembro de 2013 somente lhe foi concedida em 2014.

Com razão o reclamante ao afirmar que a aquisição do direito previdenciário não se confunde com o seu exercício. Afinal, o não exercício de um direito não tem a força de tirar-lhe o status de direito adquirido e as garantias que sobre ele recaem.

No caso presente, o autor deixou de fruir do benefício no momento correto por questionamentos da Previdência em torno de documento essencial ao adimplemento de aposentadoria especial, o PPP-perfil profissiográfico previdenciário.

O documento se mostra indispensável para comprovação das condições de trabalho que permitem o enquadramento do empregado em regime especial de aposentadoria específica dos que laboram em ambiente insalubre.

Os questionamentos da Previdência giravam em torno da legitimidade e representatividade da pessoa que teria assinado o referido documento, portanto sequer

tangenciando o próprio enquadramento do empregado no regime especial.

O certo é que o empregado veio efetivamente se aposentar, estando devidamente demonstrado nos autos que auferia do benefício previdenciário no período de opção ao plano de desligamento voluntário da reclamada, devendo ser-lhe permitido usufruir das vantagens criadas pela reclamada relativas ao PDIV.

Dou provimento para assegurar a participação do autor em PDIV com os benefícios daí decorrentes.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento nos termos da fundamentação.

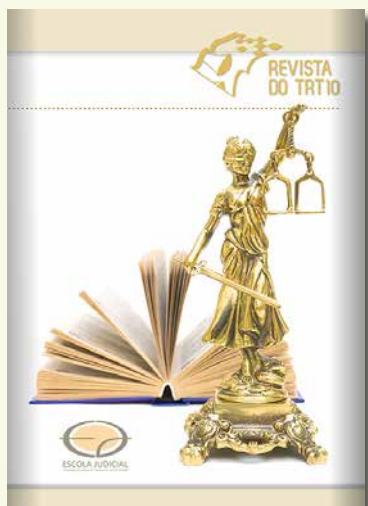
É o voto.

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento nos termos do voto do Juiz Relator Convocado.

Brasília (DF), 29 de março de 2017 (data do julgamento).

GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS
Juiz Relator Convocado

Brasília (DF), 05 de maio de 2017
(data de publicação).



TRT-10 RO 0001589-68.2015.5.10.0011 - ACÓRDÃO

RELATOR: DESEMBARGADOR MÁRIO MACEDO
FERNANDES CARON

REVISORA: DESEMBARGADORA ELKE DORIS
JUST

RECORRENTE: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: DIEGO CAMPOS GÓES COELHO

RECORRIDO: SINDICATO DOS EMPREGADOS
EM ESTAB BANCARIOS DE

BRASILIA

ADVOGADO: PAULO ROBERTO ALVES DA SILVA

ORIGEM: 11ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍ-
LIA/DF

(JUIZ CRISTIANO SIQUEIRA DE ABREU E LIMA)

EMENTA: CAIXA ECONÔMICA FEDE-
RAL. CONSTRANGIMENTO A GREVIS-
TAS E/OU PRETENSÃO DE AVALIA-
ÇÃO DA ATUAÇÃO DAS LIDERANÇAS

**SINDICAIS. CONDUTA ANTISSINDI-
CAL. CARACTERIZAÇÃO.** A prova
produzida revela a efetiva atitude an-
tissindical da demandada no sentido
de constranger os empregados gre-
vistas, assim como pretender avaliar
a atuação das lideranças sindicais ,
tendo a discussão sido examinada de
forma percuciente e decidida nesse
sentido com acerto no primeiro grau
, impondo-se a manutenção da sen-
tença por seus próprios fundamentos.
**Recurso ordinário conhecido e não
provido.**

RELATÓRIO

O juízo da MMª 11ª Vara do traba-
lho de Brasília, por meio da decisão de fls.

84/98, complementada às fls. 109/111, julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, condenando a empregadora a pagar indenização por dano moral coletivo e a abster-se da prática de atos antissindiciais, assim como a pagar honorários assistenciais.

A reclamada interpõe recurso ordinário em que pugna pela reforma do julgado, conforme razões de fls. 101/104v.

Documentos relativos ao preparo às fls. 105/106.

Regularmente intimada (fl. 114), a parte recorrida apresenta as contrarrazões de fls. 116/121.

Conforme certidão de fl. 128, esta 2ª Turma decidiu retirar o processo de pauta e determinar a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer de fls. 130/134, manifestou-se pelo conhecimento e não provimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

1. Admissibilidade

O recurso é tempestivo (fls. 82, 98 e 101), a parte está regularmente representada (fl. 48), efetuou regularmente o preparo (fls. 105/106) e estão presentes os demais pressupostos de admissibilidade, razão por que conheço do apelo.

2. Mérito

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. DA CONDUTA ANTISSINDICAL

O juízo “a quo”, entendendo que o conjunto probatório revelava efetiva atitude antissindical da demandada, condenou empregadora a abster-se da prática dos atos antissindiciais identificados, assim como a pagar indenização por dano moral coletivo, considerando que tal prática antissindical ofendeu a coletividade dos trabalhadores da CAIXA e o patrimônio valorativo da entidade sindical.

Em seu recurso, a empresa pugna pela reforma da sentença. Argumenta que a decisão originária desprezou as argumentações da reclamada, assim como a prova produzida nos autos, sustentando, em síntese, em reprise da tese de defesa, que a conduta questionada pelo autor se trata tão somente de pesquisa realizada anualmente pela ré junto aos empregados “antes, durante e após as negociações coletivas a fim de identificar elementos relevantes voltados às políticas de recursos humanos” (fl. 102) e que tal não teria como objetivo o controle ou cerceamento à liberdade sindical, destacando, ainda, que o procedimento estaria inserto no poder diretivo do empregador. Em caráter sucessivo, pugna pela redução do quantum fixado a título de indenização. No entanto, o exame da prova produzida leva a concluir que a discussão foi examinada de forma percuciente e decidida com acerto no primeiro grau, razão porque, em homenagem aos princípios da economia e celeridade processuais, e, sobretudo, por comungar com os objetivos ali assentados, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos, nos termos a seguir transcritos:

“(....)

Com efeito, basta analisar o teor

dos questionários para verificar se revela efetiva atitude anti-sindical, notadamente por causar constrangimentos aos grevistas e/ou por pretender avaliar a atuação das lideranças sindicais, conforme alega a inicial.

E fazendo tal análise conclui-se, com facilidade, que diversas das perguntas constantes das pesquisas são não apenas impertinentes ou impróprias, mas reveladores de nítido ato anti-sindical, conforme demonstrado a seguir.

(...)

Vale recordar, a esse respeito, que a Carta Constitucional garante uma organização sindical livre de “interferências e intervenções” (art. 8º, I), torna obrigatória (e imprescindível) a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI) e assegura o livre exercício do direito de greve pelos trabalhadores (art. 9º):

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I- a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvando o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. (...)

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Nesse mesmo sentido a Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil desde 1952, que estabelece os princípios do direito de organização e de negociação coletiva, merecendo destaque a previsão do seu artigo 2º, 1:

Artigo 2º

1- As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

No presente caso, de plano chama a atenção o fato das pesquisas terem sido conduzidas, segundo afirma a própria defesa, pela “Gerência Nacional de Negociação Coletiva (GEING)”.

Ora, se o intuito das pesquisas fosse, de fato, o aperfeiçoamento da “política de recursos humanos”, teriam sido conduzidas pelo setor responsável pela gestão de pessoas (ou recursos humanos) da CAIXA.

Isso revela, a toda evidência, que

o real objetivo era coletar dos empregados informações específicas sobre a negociação coletiva, tanto que as pesquisas eram realizadas, como também reconhecido, “antes, durante e após” tais negociações.

O problema é que, ao assim agir, a CAIXA acabou por imiscuir em temas exclusivamente sindicais, que dizem respeito apenas aos trabalhadores e a sua entidade representativa, além de gerar manifesto constrangimento aos empregados ouvidos em relação a diversos temas correlacionados, entre eles o livre exercício do direito de greve.

Senão vejamos.

No tocante ao questionário da “Pesquisa Telefônica com Empregados Caixa - Gestão do Trabalho 2015” (1ª Onda), de março de 2015 (fls 52/56), as seguintes perguntas chamaram a atenção deste juízo:

“4. 1. Em sua opinião, qual deveria ser o percentual de reajuste do seu salário, no acordo deste ano?

- a) _____ %
- b) O que o sindicato pedir - VÁ PARA 4.3
- c) O que a FENABAN oferecer - VÁ PARA 4.3
- d) Não sabe - VÁ PARA 4.3
- e) Não respondeu - VÁ PARA 4.3

4.2 . Em que se baseou ao

citar esse percentual (citado na pergunta anterior) resposta única e espontânea)

4.3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual se ria a chance de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que você citou, no acordo deste ano de 2016/2016: (estimulada)

(...)

4.4. Pelo que você sabe, qual será o percentual de reajuste dos salários em geral , que o sindicato dos bancários deverá reivindicar no acordo coletivo deste ano de 2015/2016, para os empregados da CAIXA?

- a) _____ %
- b) Não sabe - PULE PARA 5.1
- c) Não respondeu - PULE PARA 5.1

4.5. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, quais seriam as chances de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que o sindicato dos bancários deverá reivindicar, no acordo deste ano de 2015/2016:

(...)”.

Como é por demais sabido, o processo de construção da proposta coletiva de reajuste remuneratório é conduzido pelo sindicato da categoria, mediante ampla discussão dialética dos trabalhadores (construção coletiva), cabendo exclusivamente à entidade representativa manifestar tal pro-

posta ao empregador.

Com efeito, indagar a opinião individual do trabalhador antes ou após essa construção coletiva, inclusive com possibilidade de o trabalhador indicar percentual diverso do definido (ou a ser definido) pela coletividade, revela nítida interferência na atuação sindical ou, no mínimo, tumultua esse processo coletivo, notadamente se houver divulgação do resultado (com os percentuais indicados pelos trabalhadores ouvidos diretamente pela empresa).

Nesse passo, há que se perquirir qual o real objetivo da CAIXA com tal questionamento. Como não foi explicado na defesa apresentada, pode-se cogitar pela absoluta irrelevância dessas respostas ou que o possível intuito seja revelar eventual descompasso entre as propostas dos seus empregados e a apresentada pelo sindicato, desacreditando assim essa entidade.

Igualmente impertinentes, por razões óbvias, o questionamento sobre o percentual que o empregado acha que o sindicato “deverá” reivindicar, bem como sobre as chances da a CAIXA vir a conceder, como se fosse possível o exercício de futurologia e em desprezo, uma vez mais, à construção coletiva da propostas sindicais e à própria negociação coletiva.

Vale citar outro grupo de pergun-

tas, sobre canais ou veículos de comunicação, inclusive redes sociais:

Vale citar outro grupo de perguntas, sobre canais ou veículos de comunicação, inclusive redes sociais:

“6.5 Conversa sobre assuntos de trabalho?

6.6. Comenta ou já comentou sobre a mobilização dos empregados da caixa nessas redes de maneira pública?

- a) Sim
- b) Não

6.7. Viu/comentou/leu/curtiu algo nas redes sociais sobre as manifestações ocorridas recentemente no país?

- a) Sim
- b) Não”

Além do constrangimento que tais perguntas podem gerar ao pesquisado e a manifesta impropriedade de se perquirir acerca da participação privada dos trabalhadores nas redes sociais, preocupa a possibilidade de as respostas, ainda que em tese, virem a ser utilizadas em prejuízo do próprio trabalhador. É fato que a ré alega haver sigilo nas respostas. Mas ainda que seja essa a vontade institucional, como a pesquisa é realizada por seres huma-

nos (naturalmente falíveis) e em ligação para o telefone celular do trabalhador (o que previamente o identifica), não há nenhuma garantia de que tais informações não possam ser desvirtuadas e utilizadas indevidamente.

Ademais, não consigo vislumbrar uma única razão plausível para o empregador, em momento de greve, querer saber se o trabalhador vem comentando, convidando ou incitando colegas a participarem do movimento grevista via rede social. A não ser que o objetivo seja constranger e/ou indicar ao obreiro a possibilidade de ele estar ou vir a ser “monitorado”, com conseqüente inibição do exercício do direito constitucional de greve.

Sobre as entidades/sindicatos, esse mesmo questionário indaga:

“7. 1. Qual é a entidade ou organização que representa os empregados da caixa e dos bancos em geral? NÃO LER ALTERNATIVAS

- a) CONTEC
- b) CONTRAF/CUT
- c) APCEFS
- d) FENAE
- e) SINDICATO DA BASE
- f) FENAG
- g) OUTRA (Anotar)
- h) Não conhece - PULE PARA 7.6
- l) Não respondeu

7.2. Você lê algum tipo de

informativo da (o) _____, seja por meio eletrônico ou qualquer outro meio, mesmo que de vez em quando? (APLICAR PARA CADA UMA DAS ENTIDADES DO QUADRO I ABAIXO E MARCAR NA COLUNA 7.3, LEITURA DE INFORMATIVOS)

- a) Sim
- b) Não

7.3 Atualmente, você é filiado a um sindicato de bancários?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não respondeu”

Observa-se, uma vez mais, nítida e injustificada tentativa de o empregador imiscuir na relação entre trabalhador e entidade sindical, iniciando por perquirir sobre o conhecimento do trabalhador acerca das entidades representativas, passando pelo nível de informações que ele busca receber da entidade (por meio dos informativos) - um sinal claro de maior participação ou engajamento do trabalhador -, e finaliza com a indagação sobre a filiação ou não ao sindicato.

Este juízo também não consegue vislumbrar qual o interesse do empregador, em momento de negociação coletiva, querer saber tais informações, notadamente o percentual de sindicalizados. A não ser que o intuito seja, a depender

das respostas, tentar desacreditar a entidade sindical.

Por fim, causa espécie as seguintes indagações:

“8.2. Na ocasião da última greve, em 2014, você foi:

- a) Totalmente desfavorável à greve
- b) Desfavorável
- c) Em parte desfavorável em parte favorável
- d) Favorável
- e) Totalmente favorável
- f) Não sabe
- g) Não respondeu

8.3. Você já participou de alguma greve?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.4. Você participa das assembleias do sindicato da sua base ?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.5 Pretende participar esse ano?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu”

Ora, não vislumbro razão lógica para o empregador querer saber

dos trabalhadores se foram favoráveis ou contrários à última greve, se já participou de alguma greve ou assembleia e/ou se pretende participar “esse ano “.

A não ser que o intuito seja “monitorar” antecipadamente a força do movimento grevista, inclusive eventual mudança de posição dos trabalhadores (antes desfavoráveis e agora com intenção de participar ou vice versa), a fim de, a partir dessa informação sobre a “temperatura” ou o “clima interno “, conduzir a negociação coletiva.

Nesse passo, também vale registrar a possibilidade das informações coletadas na pesquisa, notadamente sobre os trabalhadores que participaram da greve anterior ou de assembleias passadas, serem usadas no intuito de, a depender das respostas, desacreditar ou desmobilizar o movimento sindical e a possível greve vindoura (caso os percentuais sejam baixos).

Sem contar que a indagação sobre o intuito de participar da greve vindoura gera manifesto constrangimento ao trabalhador e pode inibir a participação do trabalhador, notadamente considerando que o pesquisado sente-se naturalmente identificado pela ligação direta para o seu celular.

Por fim, merece análise o outro questionário juntado com a defe-

sa (“GESTÃO DE TRABALHO 2015 - 2º ONDA” - fls. 59/61), que explicita perguntas ainda mais desarrazoadas, impróprias ou impertinentes.

“2. Você sabe qual organização representa os empregados e está participando das negociações coletivas 2015/2016? RESPOSTA MÚLTIPLA- ESPONTÂNEA)

CONTRAF/CUT

CONTEC - Confederação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito

SINDICATO da base

APCEFS

FENAE

Não sabe

Não respondeu

3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual seu **nível de confiança** de que as entidades que estão negociando pelos empregados da CAIXA **estão buscando fazer o melhor possível** no que se refere ao acordo coletivo?

(...)

4. No que se refere à realização das assembleias sindicais sobre as negociações do acordo coletivo deste ano, para os funcionários da CAIXA, qual é a **melhor forma de realizar essas assembleias?** (RESPOSTA ESTIMULADA)
Somente empregado da CAIXA
Somente com CAIXA e Banco do Brasil

Somente bancos públicos
Com todos os bancos (públicos e privados)
Tanto faz
Não sabe
Não respondeu

5. Atribuindo uma nota entre 1 a 10, qual o **nível de contribuição da GREVE** para que os empregados da CAIXA obtenham suas reivindicações?

(...)

6. Você está em greve?

Sim (PPQ8)

Não

7. Você pretende entrar em greve?

Sim

Não

Não sabe

Não respondeu

8. Por que? (ANOTAR TODAS AS CITAÇÕES)

(...)

12. Você **confia nas informações dos boletins / comunicados emitidos pelas entidades sindicais?**

Sim

Não

Não sabe

Não respondeu” (GRIFOS INEXISTENTES NO ORIGINAL)

Como facilmente se observa, as perguntas acima transcritas revelam clara e manifesta interferência da CAIXA na atividade sindical, notadamente ao tentar coletar a opinião sobre: i) o “nível de confiança” nas entidades sindicais e dos seus informativos; ii) a “melhor forma” de realizar as assembleias (tema que cabe exclusivamente ao sindicato e à categoria); iii) o “nível de contribuição da GREVE” (como se a questionar a utilidade desse legítimo instrumento; iv) e, novamente, sobre o interesse ou não de o pesquisado vir a exercer esse seu direito constitucional.

Nesse cenário, é preocupante não apenas o constrangimento gerado aos trabalhadores e a clara inibição ao livre exercício do direito de greve, mas também a possibilidade real dos resultados serem utilizados para tentar desacreditar a entidade sindical, a depender do “nível de confiança” que resultar da pesquisa (prática desleal).

Note-se que os documentos juntados falam em “amostra” da pesquisa (fi . 50) . Mas não foi esclarecido o percentual dessa amostra, a localidade dos trabalhadores pesquisados, muito menos a metodologia empregada. E como toda pesquisa, se não corretamente planejada e conduzida, pode ensejar resultados desvirtuados.

Não há dúvida de que é uma faculdade ou “direito” do empregador realizar pesquisas internas com os seus

empregados. No caso, contudo, restou evidenciado manifesto “abuso de direito”, tendo em vista que as perguntas transcritas nesta decisão revelam ingerência direta ou indireta na organização sindical, na liberdade sindical e no livre exercício do direito de greve por seus trabalhadores. Revelam, em última análise, típico ato anti-sindical.

Nesse passo, o fato da pesquisa ser “facultativa” em nada altera a conclusão supra. O essencial é que a reclamada de fato formulou tais questionamentos de um sem número de empregados que se dispuseram a responder a pesquisa.”

Diante de tais considerações, não há falar em reforma de decisão impugnada no particular.

Quanto à pretensão de redução do valor fixado a título de indenização, não vislumbro nas alegações recursais elementos consistentes a desconstituir a avaliação do primeiro grau, uma vez que observados a extensão do dano, a situação econômica da reclamada e o caráter pedagógico da indenização. Tenho, portanto, que o montante fixado na sentença atende ao princípio da reparação integral e é suficiente a dissuadir o causador do dano em eventos futuros, sendo indevida a reforma do julgamento ordinário também no presente aspecto.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra, que inte-

gra o presente dispositivo para todos os efeitos.

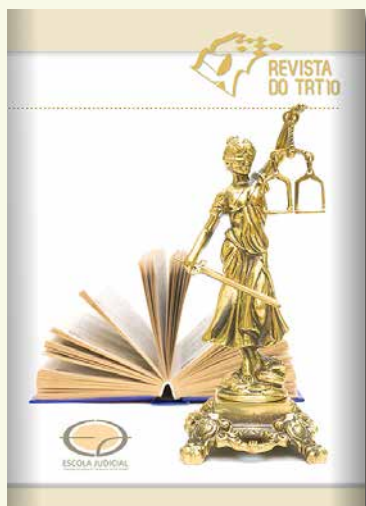
Por tais fundamentos.

ACORDAM os Desembargadores da Eg. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recursos e, no mérito, negar-lhe provimento, tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

BRASÍLIA (DF), 15 de março de 2017
(data do julgamento)

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON
Desembargador Relator

BRASÍLIA (DF), 5 de maio de 2017
(data de publicação)



TRT-10 RO 0000207-98.2014.5.10.0003 - ACÓRDÃO

RELATOR : DESEMBARGADOR BRASILENO SANTOS RAMOS

RECORRENTE : BELMIRO CATELAN

ADVOGADO : TARSO GONÇALVES VIEIRA

RECORRIDO : UNIÃO (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO)

PROCURADORA: PRISCILLA SILVA NASCIMENTO

ORIGEM : 3ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Mandado de Segurança

(JUIZA LARISSA LIZITA LOBO SILVEIRA)

EMENTA:

1. REDUÇÃO DA PESSOA À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. INCLUSÃO DO NOME DO INFRATOR NA LISTA PREVISTA NA PORTARIA IN-

TERMINISTERIAL 2/2011. ADI 5.209. PERDA DO OBJETO DA ADI. VIGÊNCIA DA PORTARIA INTERMINISTERIAL 4/2016. PREVISÃO DE INSERÇÃO DO NOME DO EMPREGADOR EM LISTA APARTADA QUANDO FORMALIZADO TAC. O Brasil, apesar de não mais ser aquela nação agrícola da primeira metade do século XX, ainda possui um forte componente rural em sua economia, notadamente no campo do agronegócio, desenvolvido quase sempre em latifúndios, fruto de pífias políticas públicas de reforma agrária que não conseguem assentar trabalhadores no campo com as mínimas condições de manutenção das pequenas propriedades e fazer frente aos grandes produtores rurais. A con-

sequência de tudo isso é a severa desigualdade social no meio rural, gerando a vergonhosa e inconcebível mazela social do trabalho realizado por seres humanos em condições análogas às de escravo. Louvável o esforço desenvolvido pelo Estado brasileiro – reconhecido inclusive pela Organização Internacional do Trabalho - OIT -, no combate ao trabalho forçado. A existência de rol de empregadores que patrocinam em suas atividades econômicas condições de trabalho degradantes, análogas à escravidão, harmoniza-se plenamente com os princípios constitucionais que asseguram dignidade à pessoa humana e fazem do valor social do trabalho elemento essencial a uma sociedade fundada em princípios democráticos, incs. III e IV do art. 1º da CRFB/1988. Cabe destacar que a ADI 5.209, na qual foi concedida liminar que suspendia os efeitos da Portaria Interministerial 2/2011, assim como a Portaria 540/2004, foi revogada por perda de objeto. Dessa forma e editada a Portaria Interministerial 4/2016, o caso deve ser adequado ao novel normativo. Dentre suas inovações, está a possibilidade de o empregador firmar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com a União, com o objetivo de reparar os danos causados, sanar irregularida-

des e adotar medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo (art. 5º, caput). Em tais circunstâncias, o empregador será excluído da “Lista Suja”, mas mantido em relação apartada, que será divulgada topicamente logo abaixo do referido Cadastro, no mesmo documento e meio de divulgação, permanecendo nesta relação pelo prazo máximo de 2 anos, podendo, no entanto, requerer sua exclusão após 1 ano.

2. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente.

RELATÓRIO

A MM. 3.^a Vara do Trabalho de Brasília-DF, mediante r. sentença, a fls. 657/668, denegou a ordem pretendida. O impetrante interpôs recurso ordinário (a fls.673-v/687-v), em que almejou a exclusão de seu nome do cadastro de empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas a escravo, com concessão antecipatória dos efeitos da tutela. Pediu a antecipação dos efeitos da tutela. Contrarrazões - a fls. 691/711.O Ministério Público do Trabalho, por meio do parecer colacionado a fls. 717/718, reiterou os termos da manifestação do Parquet a fls. 638/653. Opinou pelo conhecimento e desprovimento do recurso. Em virtude de pedido de vista regimental na sessão de 12/11/2014, o julgamento

da matéria foi adiado (a fls.727). Tendo à vista a petição de fls. 733/733-v e em razão da liminar proferida pelo exc. STF no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.209/DF, resolveu o Colegiado sobrestar o exame do mérito deste processo até decisão final da referida Ação (a fls. 747). Ultimado seu julgamento, conforme promoção, a fls.754, as partes foram intimadas, consoante os termos do despacho de fls. 755/756. A União apresentou suas considerações, a fls. 758, deixando o impetrante transcorrer em branco o prazo assinalado (a fls. 762).

Houve pedido de vista sucessivo na sessão realizada em 1º/9/2016.

Conclusos os autos, levo a matéria à apreciação da 2ª Turma deste egr. Regional.

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Entendia que o apelo não ultrapassava a barreira do conhecimento. Isso porque, no presente recurso, o impetrante procura debater os mesmos temas, articula os mesmos pedidos, utilizando-se dos mesmos fundamentos daqueles apresentados em agravo de instrumento por ele interposto, tombado sob o nº 000090-19.2014.5.10.0000 (a fls. 551/560).

Em decisão monocrática, este Re-

lator indeferiu a pretensão de imediata exclusão do nome do impetrante da denominada “lista suja” (a fls. 548/550). Assim e porque essa decisão transitou em julgado em 5/9/2014, fazia incidir ao caso o caput do art. 471 do CPC (preclusão pro judicato).

Entretanto, a 2ª Turma deste egr. Tribunal resolveu admitir o apelo, remetendo-se os autos para apreciar as demais matérias (a fls. 741).

Ao exame, aduz a União, em contrarrazões, ser inadmissível acolher o pedido de antecipação dos efeitos da tutela, haja vista o recorrente visar a concessão de liminar satisfativa, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio, ainda mais em face da Fazenda Pública.

É forçoso sinalar que a r. sentença foi proferida sob a vigência do CPC 1973. Cabe ressaltar, lado outro, que a regra prevista no §3º do art. 1º da Lei 8.437/1992 não é absoluta. Assim, estando presentes os requisitos da plausibilidade do direito invocado e o perigo da demora, diante do caso concreto, configura-se a possibilidade da concessão de liminar de caráter satisfativo. Acrescente-se que a 2ª Turma deste Tribunal já se manifestou quanto à possibilidade de se conceder a antecipação de tutela contra a Fazenda Pública, conforme o seguinte aresto:

“[...] TUTELA ANTECIPADA E FAZENDA PÚBLICA PLANO DE SAÚDE.

Resta ultrapassada a impossibilidade de tutela antecipatória contra a Fazenda Pública. Precedentes do Excelso STF. A proteção à saúde do trabalhador é bem jurídico protegido pela CF (art. 6º) e pertinente ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Não há óbice à antecipação dos efeitos da tutela para manter o reclamante e seus dependentes no plano de saúde da reclamada, pois presentes a verossimilhança da alegação (reintegração) e o receio de dano irreparável (risco à saúde), conforme previsto no art. 273, I e II, do CPC. Recurso conhecido e não provido.” (TRT – RO – 00437-2012-003-10- 00-0, Acórdão 2ª Turma, publicado no DEJT em 12/12/2013, Rel. Des. Mário Macedo Fernandes Caron.)

Nesse passo e porque preenchidos os demais pressupostos legais de admissibilidade, conheço do apelo.

2. MÉRITO

Narrou o recorrente, em síntese, que seu nome foi incluído no Cadastro de Empregadores que mantêm trabalhadores em condições análogas à de escravo.

Explicou que sofreu fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através de operação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, em 12/3/2010,

em cuja oportunidade foi lavrado o auto de infração 01925868-2 CIF 01758-2, o qual acarretou a inclusão na referida lista, com a seguinte descrição e ementa: “*manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho*”, capitulando a infração no art. 444 da CLT.

Disse que no histórico descrito no auto de infração restou consignado: “*foi verificado que o empregador mantinha empregados em condições degradantes de vida e trabalho, infringindo os direitos trabalhistas assegurados nas convenções internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, e integrantes do ordenamento jurídico*”.

Informou que firmou Termo de Ajustamento de Conduta – TAC, comprometendo-se a sanar as irregularidades descritas no auto de infração e não reincidir em tais condutas.

O impetrante asseverou que, embora no dia da autuação e na presença da autoridade administrativa, sanou as irregularidades observadas na aludida ação fiscalizatória e inobstante o cumprimento do TAC firmado sem qualquer notícia de nova irregularidade, foi surpreendido no dia 31/12/2013 com a inclusão do seu nome na malfadada “lista suja”.

Esclareceu que a medida lhe traz inúmeros prejuízos a si e à sociedade de um modo geral, ante a restrição de créditos bancários públicos e privados, além da rescisão e cobrança antecipada de contratos já firmados e a impossibilidade de venda da colheita.

Asseverou que a Portaria 2/2011 do MTE não determina prazo para que a Administração Pública inclua os empregadores no aludido cadastro após a realização da fiscalização, mas prazo para a exclusão, uma vez levada a efeito a inclusão. Isso porque, *“além de não razoável e desproporcional, fere de morte a busca incessante da estabilidade das relações sociais e a segurança jurídica”*.

Entendeu que está demonstrado o direito líquido e certo, diante do fato de que a medida de inclusão foi levada a efeito pela Administração Pública passados mais de 3 anos e meio da ocorrência do evento, ou seja, 1 ano e meio a mais do que preceitua o caput do art. 4º, o que atrai a aplicação do §1º desse preceito, Portaria 540/04 do MTE. Qualificando o ato impugnado de extemporâneo, desarrazoado e desproporcional, requereu a imediata exclusão do seu nome do cadastro de empregadores.

O MM. Juízo originário, na forma relatada, denegou a segurança, na medida em que ausente direito líquido e certo do impetrante. Consignou, dentre outros motivos, que a manutenção do nome do infrator no cadastro durante o prazo de dois anos, ainda que após sanadas as irregularidades, não se mostra, diversamente do que alega o impetrante, desproporcional ou não razoável, ante o caráter pedagógico da inclusão.

No apelo, reitera o impetrante os argumentos e pedidos articulados na peça de ingresso.

Impende destacar que o Brasil, apesar de não mais ser aquela nação agrícola da pri-

meira metade do século XX, ainda possui um forte componente rural em sua economia, notadamente no campo do agronegócio, desenvolvido quase sempre em latifúndios, fruto de pífias políticas públicas de reforma agrária que não conseguem assentar trabalhadores no campo com as mínimas condições de manutenção das pequenas propriedades e fazer frente aos grandes produtores rurais.

A consequência de tudo isso é a severa desigualdade social no meio rural, gerando a vergonhosa e inconcebível mazela social do trabalho realizado por seres humanos em condições análogas às de escravo.

Não há como se negar o esforço desenvolvido pelo Estado brasileiro - inclusive reconhecido além de nossas fronteiras, principalmente pela Organização Internacional do Trabalho - OIT - , no combate eficaz ao trabalho forçado.

No tocante aos argumentos de que a introdução do nome do autor na propalada “lista suja” pode acarretar-lhe prejuízos, vale dizer que a inserção, apesar de possuir mero caráter informativo, pode constituir em sanção de ordem moral, além de ocasionar dificuldades de financiamentos pela rede bancária oficial (Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e demais casas bancárias estaduais), o que não se traduz em ilegalidade. Em relação à possível restrição ao crédito, importa constatar que a limitação encontra ressonância na Lei 9.029, de 13 de abril de 1995. Dispõe seu art. 1.º, com a

redação conferida pela Lei 13.146/2015, que fica “proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

O art. 3.º, inc. II, daquela Lei comina aos infratores a “proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

Essas condições traduzem, com efeito, a situação de um trabalhador em condição análoga à de escravo.

Oportuno trazer o conceito desse fenômeno. Em conformidade com o art. 2.º da Convenção 29 da OIT - da qual o Brasil é signatário -:

“Convenção 29 da OIT

Art. 2º: Para fins desta Convenção a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” compreenderá todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual não tenha se oferecido espontaneamente.”

A nota característica do conceito dessa espécie, então, é a liberdade. Assim, quando o trabalhador não puder decidir, espontaneamente, pela aceitação

do trabalho, ou então, a qualquer tempo, em relação à sua permanência no trabalho, há trabalho forçado.

O art. 149 do Código Penal assim tipifica:

“ Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou 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 de 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.

Lado outro, não prospera a tese de que a inserção na mencionada lista somente seria possível após decisão penal

transitada em julgado. Consoante os fundamentos apresentados pelo exmo. Juiz do Trabalho João Humberto Cesário, os quais adoto como razões de decidir, in verbis:

“ Também não se mostra adequada ao caso, a alegação de que a ausência de perseguição criminal instaurada ou de sentença penal condenatória transitada em julgado teria o condão de conduzir à presunção de inocência dos produtores autuados, nos termos no artigo 5º, LVII, da CRFB, a dizer que ninguém será considerado culpado até o trânsito de sentença penal condenatória. Ocorre que o mencionado dispositivo, quando estudado na sua literalidade, notoriamente se limita à seara penal, sendo que no caso em tela, como já exaustivamente visto, discute-se a responsabilidade dos agentes na área administrativa. Ademais, embora o preceptivo em questão esteja imantado de natureza fundamental, o certo é que para a doutrina constitucional contemporânea nem mesmo os direitos fundamentais são absolutos. Neste sentido, colho o escólio do Professor ALEXANDRE DE MORAES: ‘Os direitos humanos fundamentais, dentre eles os direitos e garantias individuais e coletivos consagrados no art. 5º da Constituição Federal, não podem ser utilizados como um verdadeiro escudo pro-

tetivo da prática de atividades ilícitas, tampouco como argumento para o afastamento ou diminuição da responsabilidade civil ou penal por atos criminosos, sob pena de total consagração ao desrespeito a um verdadeiro Estado de Direito.’ Aliás, eloqüentes exemplos do asseverado residem no próprio processo penal, onde na sentença de pronúncia o juiz deve se pautar pela máxima in dubio pro societate em detrimento do adágio in dubio pro reo, ou mesmo no caso da prisão cautelar, que obviamente não demanda a existência de sentença transitada para ser implementada. A confirmar o afirmado, trago mais uma vez a lição de ALEXANDRE DE MORAES: ‘A consagração do princípio da inocência, porém, não afasta a constitucionalidade das espécies de prisões provisórias, que continua sendo, pacificamente, reconhecida pela jurisprudência, por considerar a legitimidade jurídico-constitucional da prisão cautelar, que, não obstante a presunção juris tantum de não culpabilidade dos réus, pode validamente incidir sobre seu status libertatis. Dessa forma, permanecem válidas as prisões temporárias, preventivas, por pronúncia e por sentenças condenatórias sem trânsitos em julgado’. Outrossim, ainda que no caso concreto fosse de se aplicar irrefletidamente o artigo 5º, LVII, da CRFB, estaria ele em emblemática rota de colisão com a

presunção constitucional de legalidade e acerto dos atos administrativos, sendo de se dissolver o imbróglgio pela aplicação do princípio da proporcionalidade. Imprescindível se trazer aqui, mais uma vez, as sempre pertinentes palavras de ALEXANDRE DE MORAES: ‘Os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela Carta Magna (Princípio da relatividade ou convivência das liberdades públicas).’ Desta forma, quando houver conflito entre dois ou mais direitos ou garantias fundamentais, o intérprete deve utilizar-se do princípio da concórdância prática ou da harmonização de forma a coordenar e combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros, realizando uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual (contradição dos princípios), sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua. Com efeito, principalmente quando o magistrado aprecia o caso estudado em sede de antecipação de tutela, deverá a princípio referendar o ato da administração, já que, no mais das vezes, a única prova inequívoca existente no caderno processual são os autos de infração lavrados pela Delegacia Regional do Trabalho, capazes de conduzir à verossimilhança da notícia de trabalho escravo. (“Breve estudo sobre o cadas-

tro de empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo (Lista Suja): aspectos processuais e materiais”. In: Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. Velloso, Gabriel; Fava, Marcos Neves, coordenadores. São Paulo: Ltr, 2006, p. 179/180).

Nesse diapasão, não há fundamento legal para se limitar o caso à seara penal, visto que a apuração de responsabilidade na área administrativa independe daquela.

Saliente-se que a polícia administrativa tem por objetivo impedir ou paralisar atividades antissociais, incidindo sobre bens, direitos ou atividades dos particulares. Aplica-se, pois, sobre o ilícito puramente administrativo, sendo regida pelo Direito Administrativo. Essa polícia pode ser fiscalizadora, preventiva ou repressiva, sendo que, em nenhum caso, haverá aplicação de penalidade pelo Poder Judiciário. De outro turno, é cediço que a polícia judiciária tem como foco a proteção da ordem pública, com a devida responsabilização de violadores, incidindo sobre pessoas.

No caso concreto, o autor acaba por reconhecer que manteve em seus limites trabalhadores em condições irregulares e em descompasso com a legislação laboral no momento da chegada do Grupo Móvel.

É de relevo repetir, conforme pude expor na decisão que proferi no AI-0000090-19.2014.5.10.0000, que, ante a inexistência de prova de que tenha havido extrapolação pelo ente público para o cumprimento da regra contida na então vigente Portaria Interministerial

2, de 12/5/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, exteriorizada está a ausência do requisito indispensável ao deferimento da liminar requerida: fumaça do bom direito.

Não se pode olvidar que essa Portaria Interministerial 2/2011, assim como a Portaria 540/2004, teve sua eficácia suspensa por decisão liminar da lavra do Ministro Presidente do exc. Supremo Tribunal Federal, no bojo dos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 5209.

Advirto, porém, que a exc. Suprema Corte, em julgamento ocorrido em 24/5/2016, considerou prejudicada mencionada ADI pela perda superveniente do objeto, cassando, pois, a medida cautelar antes deferida.

Destaco que a decisão resultou da constatação de que fora revogada a Portaria Interministerial 2, de 12/5/2011, pela Portaria Interministerial 2, de 31/3/2015, posteriormente revogada pela Portaria Interministerial 4, de 11/5/2016.

Nestes termos, assentou a Relatora, Ministra Cármen Lúcia:

“Embora a Portaria Interministerial n. 4/2016 tenha reproduzido o núcleo essencial da Portaria Interministerial n.2/2015 e acrescido a possibilidade de celebração de termo de ajuste de conduta ou acordo judicial para reparação do dano causado pelo administrado alvo da fiscalização, o Autor desta ação descuidou de aditar a inicial e de promover o cotejo analítico das normas constantes da Portaria Interministerial n. 2/2011 e dos diplomas

normativos supervenientes, a fim de justificar a persistência do objeto da ação.

Não se há de desconhecer que os pontos questionados na peça inicial da ação foram sanados na Portaria superveniente e revogadora daquel’outra pelo que também por isso não se sustentariam eventual argumento quanto ao indevido seguimento da presente ação”.

Logo, há subsídio para a manutenção da r. sentença.

É certo que inexiste nos autos informação sobre a data em que ocorreu o final do processo administrativo ou da ainda manutenção do nome do impetrante no Cadastro.

Nessa perspectiva, não de ser pontuados os aspectos trazidos à lume pela última Portaria, a regular o cadastro a partir de sua edição.

Ressai dentre outras a novidade de se possibilitar ao empregador realizar Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com a União, com o objetivo de reparar os danos causados, sanar irregularidades e adotar medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo (art. 5º, caput).

Consoante a norma do §3º do referido dispositivo, o empregador que celebrar o TAC ou o acordo judicial não será incluído na denominada Lista Suja, mas em uma relação apartada, que será divulgada topicamente logo abaixo dessa relação, no mesmo documento e meio de divul-

gação, permanecendo nessa relação pelo prazo máximo de 2 anos, podendo, no entanto, requerer sua exclusão após 1 (um) ano.

Persiste, portanto, o direito da União em manter o nome do empregador no cadastro, mesmo no caso de se entabular acordo, seja administrativo, seja judicial.

Sob tais circunstância, há de ser adequada a situação do impetrante ao novel regramento. Isso por conta de, como visto, ele ter firmado TAC com o Ministério Público do Trabalho.

Nesse passo, há de ser mantido o acionante no aludido cadastro, em rol apartado, ressaltando que, na hipótese de descumprimento de qualquer obrigação assumida no TAC, durante o período de 2 anos contados a partir de sua inclusão na relação apartada, o reclamante será imediatamente incluído na denominada “Lista Suja”, na forma determinada pela Portaria Interministerial 4, de 11/5/2016, art. 10, §3º.

Prejudicado o pedido de antecipação dos efeitos da tutela.
Dou, pois, parcial provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, rejeito a prefacial agitada em contrarrazões e conheço integralmente do recurso. No mérito, dou-lhe parcial provimento para, se ainda mantida a cominação objeto da presente insurgência, determinar que o nome do impetrante, excluído da denominada “Lista Suja”, seja mantido no Cadastro de Empregadores que Tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo, em relação apartada,

conforme dispõe o §3º do art. 5º da Portaria Interministerial 4, de 11/5/2016. Nos termos da fundamentação.

Malgrado a parcial alteração da r. sentença, mantendo o valor arbitrado à condenação pela Origem porquanto guardada a proporcionalidade.

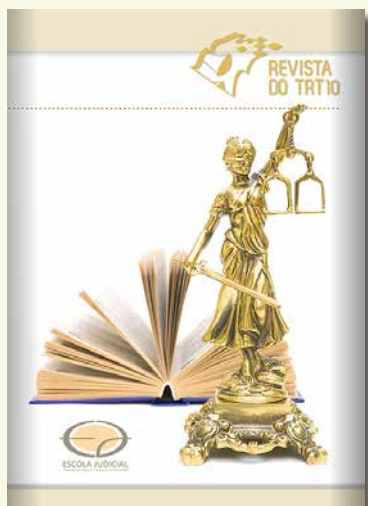
É o voto.

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10.ª Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório, rejeitar a prefacial agitada em contrarrazões e conhecer integralmente do recurso. No mérito, dar-lhe parcial provimento para, se ainda mantida a cominação objeto da presente insurgência, determinar que o nome do impetrante, excluído da denominada “Lista Suja”, seja mantido no Cadastro de Empregadores que Tenham Mantido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo, em relação apartada, conforme dispõe o §3º do art. 5º da Portaria Interministerial 4, de 11/5/2016. Malgrado a parcial alteração da r. sentença, manter o valor arbitrado à condenação pela Origem porquanto guardada a proporcionalidade. Nos termos do voto do Desembargador Relator.

Brasília (DF), 02 de março de 2017
(data do julgamento).

BRASILINO SANTOS RAMOS
Desembargador Relator

Brasília (DF), 20 de abril de 2017
(data de julgamento).



TRT-10 RO 0001131-39.2015.5.10.0015 - ACÓRDÃO

RECURSO ORDINÁRIO 0001131-39.2015.5.10.0015

RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

REVISOR: DESEMBARGADOR JOÃO AMILCAR

RECORRENTE: MÁRCIO PEREIRA DA SILVA

Advogado: Moacir Pereira Calderon

RECORRIDA: CEB DISTRIBUIÇÃO S.A

Advogado: Murilo Bouzada de Barros

ORIGEM: 15ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

Prolatora: Juíza Audrey Choucair Vaz

CLASSE: RECLAMAÇÃO TRABALHISTA – RITO ORDINÁRIO

EMENTA:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDA POR MAIS DE DEZ ANOS: SÚ-

MULA 372/TST: NOVO CONCURSO: CONTRATO ÚNICO: PROMOÇÃO VERTICAL: AUSÊNCIA DE SOLUÇÃO DE CONTINUIDADE: INCORPORAÇÃO À REMUNERAÇÃO (ressalvas do Relator).

Recurso do Reclamante conhecido e provido.

RELATÓRIO

Contra a r. sentença proferida pela Exma. Sra. Juíza Audrey Choucair Vaz, da MM. 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF, que decidiu julgar improcedentes os pedidos formulados na peça inicial (fls. 178/180), complementada por embargos declaratórios (fls. 187/187-v), recorreu o Reclamante

(fls. 190/200), suscitando, preliminarmente, julgamento ultra petita para, no mérito, requerer a incorporação da função exercida por mais de dez anos.

Contrarrazões ofertadas pela Reclamada (fls. 203/204).

Dispensado o parecer ministerial, nos termos regimentais.

Em diligência, determinei fosse contatada a 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF para que fosse colacionada aos autos a inicial do processo RO 0000543-58.2012.5.10.0008 visando identificar os pedidos formulados.

É o relatório.

V O T O

(1) ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário interposto é tempestivo e regular: **conheço**.

As contrarrazões ofertadas são tempestivas e regulares: **conheço**.

(2) PRELIMINAR

- julgamento extra petita:

Suscita o Reclamante julgamento extra petita, sob o argumento de que o fundamento utilizado pelo Juízo monocrático (realização de outro concurso público) não estaria nos limites da lide.

Sem razão.

O Juízo não está vinculado aos argumentos das partes, podendo decidir conforme sua convicção, desde que motivada (arts. 93, inciso IX, da Constituição Federal e 371/CPC 2015).

Rejeito.

(3) MÉRITO:

- Gratificação de função exercida por mais de dez anos: súmula 372/TST:

Requeru o Reclamante na inicial o pagamento de gratificação de função exercida 10 anos.

A Reclamada afirmou em defesa que o Reclamante exerceu diversas funções gratificadas, mas nenhuma por período igual ou superior a 10 anos.

Em Réplica o Reclamante afirmou que houve alteração da nomenclatura das funções, mas não de sua natureza, motivo pelo qual não caberia a supressão da referida gratificação.

O Juízo de piso indeferiu o pedido obreiro nos seguintes termos:

“A – INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

1- O autor ingressou com a presente ação trabalhista, alegando que presta serviços à reclamada desde 16/09/1998. Afirmou que foi admitido após aprovação em prévio concurso público, assumindo o cargo de agente operacional. Alegou que o cargo exercido era de nível médio,

sendo que em 2009 ele submeteu-se a concurso público para o cargo de engenheiro, tomando posse e entrando em exercício no cargo em 2010. **Aduziu que ao tomar posse no cargo de engenheiro a ré suprimiu a gratificação de função que ele recebia desde o ano de 2000, ocasionando perda salarial.** Afirmou que outros empregados tiveram êxito no pedido, por força de decisão judicial, e que a ré deveria estender o mesmo tratamento ao autor, sob pena de violação ao princípio da isonomia. **Requeru a incorporação da gratificação de função, com pagamento de parcelas vencidas e vincendas.**

A reclamada afirmou que o autor recebeu a função gratificada de março de 2000 a novembro de 2007, e que de dezembro de 2007 a novembro de 2010 recebeu adicional de atividade especial, que não é função de confiança. Asseverou que o adicional de atividade especial é devido apenas aos empregados que eram lotados na superintendência de manutenção do sistema – SMS e superintendência de operação do sistema elétrico – SOE.

3 - Pelos documentos constantes dos autos (fl. 14), verifica-se que o reclamante ingressou na ré em 16/03/1998, como agente operacional, cargo de nível médio, no qual permaneceu até 17/12/2010, quando foi encerrado o seu contrato de trabalho, com devida anotação na CTPS. Três dias depois

(20/12/2010) depois ele iniciou em novo contrato com a ré, em cargo de nível superior, como engenheiro electricista, contrato esse devidamente assinado. A ré não contesta que os dois contratos foram precedidos de prévia aprovação em concurso público de provas e títulos.

Conforme os contracheques também constantes dos autos (fls. 15 e seguintes), o autor recebia desde outubro de 2010 uma parcela chamada de “função gratificada”. Essa parcela foi paga até novembro de 2007 (fl. 92). Em seguida o autor passou a receber uma gratificação de atividades especiais – GAT, posteriormente denominada de adicional de atividades especiais, excetuando apenas o mês de janeiro de 2008, em que não houve o pagamento.

Em maio de 2010 o reclamante foi designado para assumir a **função de controlador de operação do sistema elétrico integrado de distribuição** (fl. 136).

À fl. 160 consta ata de reunião extraordinária do conselho de administração da empresa, data de 01/07/2010, pela qual as gratificações atividade especial foram substituídas por adicional de atividades especiais. As funções que receberiam o adicional constam à fl. 160 e são todas elas funções de confiança ou de chefia (coordenação, encarregado, etc).

É incontroverso que o reclamante, ao tomar posse como engenheiro, cargo

de nível superior, teve a gratificação de função suprimida.

Esse é o quadro fático-probatório constante dos autos.

4 - É cediço que as empresas públicas bem como as sociedades de economia mistas compõem a administração pública indireta, tendo personalidade jurídica de direito privado. Nesse diapasão, a Constituição Federal, em seu artigo 183, II, dispôs que tais empresas se sujeitam ao regime privado, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas. Daí porque a aplicação do regime celetista à parte reclamante é inquestionável, e à luz de tal regime é que deve ser aplicado o princípio da legalidade.

Explica a jusadministrativista Maria Sylvia Zanella Di Pietro:

“Quanto à natureza jurídica das empresas públicas e sociedades de economia mista, as controvérsias doutrinárias se pacificaram consideravelmente a partir de 1967; de um lado, porque a Constituição, no artigo 183, parágrafo 2o, determinava a sua submissão ao direito privado; de outro lado, tendo em vista o conceito contido no artigo 5, II e III, do Decreto-lei n. 200. A isso tudo acrescenta-se outra razão de ordem técnico-funcional, ligada à própria origem desse tipo de entidade; ela foi idealizada, dentre outras razões, principalmente por fornecer ao poder público instrumento adequado para o desempenho de atividades de natureza comercial e industrial; foi precisamente a forma de funciona-

mento e organização das empresas privadas que atraiu o poder público. Daí a sua personalidade jurídica de direito privado. Embora elas tenham personalidade dessa natureza, o regime jurídico é híbrido, porque o direito privado é parcialmente derogado pelo direito público. Mas, falando-se em personalidade de direito privado, tem-se a vantagem de destacar o fato de que ficam espancadas quaisquer dúvidas quanto ao direito a elas aplicável: será sempre o direito privado, a não ser que se esteja na presença de norma expressa de direito público” (Direito Administrativo. 20a ed. São Paulo: Atlas, 2007. pp. 418-418). Grifei.

A CLT consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva em seu artigo 468. No mesmo artigo, contudo, ressalva exceção à regra, dispondo no parágrafo primeiro que é alteração lesiva, mas permitida, a reversão do empregado exercente de cargo de confiança ao cargo anterior. A despeito da previsão celetista, não olvidou o Judiciário trabalhista, bem como a doutrina, que a exceção do artigo celetista deveria ser analisada à luz de um dos princípios fundantes do direito do trabalho, o já citado princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como dos princípios da segurança jurídica, previsto na CF, art. 5o, caput, e da irredutibilidade salarial (art. 7o, VI, CPC). Da mesma forma, a regra celetista deveria ser analisada à luz dos meta princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Nesse sentido, **construiu-se o entendimento de que o empregado, passados vários anos com o recebimento da gratificação e sendo extremamente comum que seu emprego seja sua única fonte de renda, não poderia ver-se abruptamente tolhido da gratificação recebida.** Tal ação empresarial, inicialmente inserta no jus variandi, geraria ao empregado a eterna impossibilidade de comprometer-se financeiramente em relação ao valor da gratificação, ainda que a curto prazo. Violados, a uma só vez, os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e segurança jurídica. Configurada, na mesma esteira, redução salarial ilícita à luz do artigo 7, VI, CF.

Ademais, não parece razoável que o empregador, servindo-se da força de trabalho dos empregados em cargo de confiança por mais de 10 (dez) anos, possa simplesmente, por ato unilateral e imotivado, retirar parte significativa da remuneração de tais empregados. Tal ato constituiria arbitrariedade, além de extremo apego à liberdade empresarial, em detrimento excessivo da dignidade e segurança do trabalhador. Daí a necessidade de aplicação dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

5 – Em que pese a reclamada alegar que a parcela GAT ou sua sucessora, o adicional de atividade especial, não constituem gratificação de função, não é o que exsurge da prova documental que ela pró-

pria apresentou. Ela não apresentou todo o histórico e normativo dessa parcela, mas pelo que foi apresentado, ela era paga aos exercentes de função de coordenação e/ou chefia, ou seja, uma gratificação de função.

6 – Feitas todas essas observações, a tendência deste Juízo seria deferir ao autor a incorporação da gratificação de função, já que houve a percepção da gratificação por um pouco mais de 10 (dez) anos, com mínima interrupção (um mês).

O caso concreto, contudo, contém uma peculiaridade que constitui óbice ao acolhimento da pretensão.

Com efeito, e conforme demonstrado acima, o autor teve a supressão da gratificação de função quando tomou posse em novo cargo na ré. Antes ele ocupava um cargo de nível médio, submeteu-se a concurso público de provas e títulos, foi aprovado, e tomou posse em novo cargo, de nível superior. Houve entre os dois contratos 3 (três) dias de intervalo. Houve anotação de término do contrato, com assinatura de novo pacto laboral na CTPS.

Não é possível reconhecer a existência de um contrato uno, já que o autor não poderia ascender do cargo de nível médio ao cargo de nível superior sem que fosse aprovado em concurso público (art. 37, II, CF). Daí porque houve corretamente a assinatura de um novo

pacto laboral na CTPS, contra a qual não se insurgiu o reclamante.

A partir da nova posse, já no cargo de engenheiro, o autor passou a ter um novo regime salarial, e não poderia trazer consigo o regime salarial anterior.

Nem se pode afirmar que houve prejuízo salarial ao reclamante, ou mesmo inobservância dos princípios da irredutibilidade salarial ou da segurança jurídica. **Se a finalidade da súmula 372 do TST é impedir que o trabalhador tenha uma redução no seu padrão salarial, essa redução, diante da especificidade do caso concreto, não ocorreu.** O contracheque de novembro de 2010 indica que o autor recebia salário básico de R\$2576,64 e uma gratificação de função de R\$1686,90. Não constam dos autos as fichas financeiras, mas a anotação da CTPS, em dezembro de 2010, indica que o salário básico (R\$4937,17) já era superior à soma do salário básico anterior com a gratificação de função.

Por outro vértice, ainda que outros empregados da ré tenham obtido a incorporação da gratificação de função, por força de decisão judicial, não é possível invocar o princípio da isonomia para aplicação ao autor do mesmo entendimento. Não há isonomia quando as partes envolvidas estão em situação fática diversa. O autor teve a peculiaridade de passar por dois contratos de trabalho, intermediados por concurso público. Não

há registro que os demais colegas tenham passado por situação semelhante.

Por conseguinte, indefiro o pedido.”

Sustenta o Reclamante em seu recurso ordinário que houve redução salarial, já que a gratificação recebida por mais de 10 anos integrava o salário. No mais, diz que não houve solução de continuidade no seu contrato com a Reclamada restando caracterizada a promoção vertical operada por concurso público.

Com razão.

Inicialmente, analisando os termos da sentença proferida no processo RO 0543-58.2012.5.10.0008, transitada em julgado em 30/8/2012, colacionada ao recurso ordinário ora interposto e sequer impugnada pela Reclamada em contrarrazões, percebe-se que a demissão do Reclamante em virtude da posse em novo cargo da Reclamada foi declarada nula. Assim, o contrato do Reclamante não foi rescindido com a aprovação em novo concurso público, tendo sido reconhecida a promoção vertical, vejamos:

“8ª Vara do Trabalho de Brasília-DF

PROCESSO: 0543-58.2012.5.10.0008
RECLAMANTE: MÁRCIO PEREIRA DA SILVA

RECLAMADA: CEB DISTRIBUIÇÃO S/A e FACEB FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA DOS EMPREGADOS DA CEB

SENTENÇA

Em 22 de agosto de 2012, na sala de sessões da MM. **8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF, sob a direção do Exmo. Juiz URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES**, realizou-se audiência relativa ao processo identificado em epígrafe.

Às 17:00 horas, aberta a audiência, foram de ordem do Exmo. Juiz do Trabalho, apregoadas as partes.

Presentes aquelas que assinam ao final desta ata.

Vistos, etc.

Trata-se de reclamatória trabalhista entre as partes em destaque acima, inicial de fls. 02/51, postulando a decretação da nulidade do pedido de demissão, reintegração de todos os benefícios, diferenças salariais, danos morais, e justiça gratuita. Deu à causa o valor de R\$ 101.889,67.

Procuração e documentos, fls. 52/511.

Audiência inicial, fl. 518. Instrução encerrada.

Contestação da Ceb, fls. 519/522.

Petição da Faceb, fls. 548/549.

Réplica, fls. 556/562.

Frustradas as propostas conciliatórias.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

O reclamante requer a decretação da revelia da Ceb, ao argumento de que a procuração que acompanha

a defesa, fl. 523, está apócrifa.

Sem razão.

A aposição de assinatura no instrumento de mandato, dando poderes de representação ao advogado regularmente habilitado pela parte, é indispensável para sua admissibilidade. O desatendimento de tal providência implica, necessariamente, ato juridicamente inexistente, sem qualquer validade jurídica, a teor do que dispõe o art. 37, parágrafo único, do CPC, o que obsta o conhecimento do recurso ordinário, ante a ausência de pressuposto extrínseco do apelo. Todavia, uma vez constatado nos autos que a reclamada compareceu à audiência inaugural acompanhada de seu patrono, deve-se reconhecer o mandato tácito que supre a procuração apócrifa e afasta a irregularidade, de acordo com o entendimento contido na Súmula nº 164 do c. TST.

Declara-se a ilegitimidade passiva da Faceb. A leitura da longa petição inicial não justifica fato ou fundamento jurídico para sua inclusão no polo passivo.

Aliás, a fl. 05 dos autos, e também a fl. 46, fica claro que a parte autora pretende que a Faceb atue como assistente. Ora, tal condição depende de interesse que apenas a Faceb podia arguir, não o autor em nome de terceiro. Portanto, extinta a reclamatória quanto a Faceb, art. 267, VIII, do CPC.

Aduz o autor que foi aprovado em concurso público em 25.11.1997 e tomou posse em 16.03.1998 para

ocupar emprego público no cargo de agente operacional. Ao longo desse contrato diz que acumulou diversos benefícios, tais como anuênios, quinquênios, auxílio escola, adicional por tempo de serviço, função gratificada Faceb, ajustes de ACT. **Alega que juntamente com o empregado João Batista, formou-se em engenharia elétrica, obtendo em seguida aprovação em concurso público 01/2009 para o cargo de engenheiro.**

No processo de admissão dos recém-admitidos em cargo superior, obteve informação junto a chefia da reclamada que “o pedido de demissão era pré-requisito imposto a todos os candidatos que ocupavam cargo anterior junto à reclamada”. Restando apenas 10 dias para que assumisse o cargo assinou “inconformado o citado pedido de demissão” (cuja nulidade agora persegue), sendo então admitido no novo cargo em 20.12.2010 e homologada a rescisão em 27.12.2010 pelo Stiu/DF.

Razão assiste ao autor em sua pretensão.

Em primeiro lugar, a própria ressalva lançada no TRCT, que reporta necessário o pedido de demissão para o provimento no novo cargo de engenheiro já sinalizava a conturbada desinformação da reclamada e exigências para o novo provimento.

Em segundo lugar, tem-se que o pedido de demissão é inválido, vez que inobservou formalidade legal. A norma do art. 477, §1º, da CLT estatui a exigência de assistência sindical ou homologação administrativa para o pedido de demissão de empregado com mais de um ano de serviço e situa **essa exigência no plano da validade e não apenas da eficácia do ato jurídico.** Cuida-se de zelar pelo princípio da continuidade do vínculo, garantido que o trabalhador seja bem esclarecido sobre as consequências de sua atitude. A homologação foi feita tardiamente, sem a presença do empregado.

Em terceiro lugar, tem-se que a reclamada editou a **Resolução da Diretoria 180 de 27.07.2011**, que disciplinando a promoção vertical, após publicada a contratação do autor, reconheceu o direito aos benefícios adquiridos com o tempo de serviço. Se o Administrador anteriormente, dentro das regras para o mesmo certame, não reconheceu ao reclamante direito que posteriormente estendeu ao restante dos concursados, incorreu em frontal violação aos princípios da legalidade e isonomia.

Assim, declaro a nulidade do pedido de demissão, determinando-se “reintegração dos benefícios adquiridos pelo autor desde sua admissão em 1998”, julgando procedente os pedidos os itens “e”, “g” e “h”, do rol pedidos, fl. 48 dos autos, pagando-se ainda, porque genericamente contestada, as diferenças salariais relaciona-

das no item 176 da exordial, fl. 49 dos autos. (...)

III – DISPOSITIVO

ISTO POSTO, nos termos da fundamentação, julgo:

EXTINTA, a reclamatória contra a FACEB por ilegitimidade passiva, art. 267, VI, do CPC.

PROCEDENTE, EM PARTE, os pedidos da reclamatória, para condenar a CEB a incorporar as vantagens do autor no cargo anterior ao cargo atual, e pagar diferenças na forma da fundamentação acima que integra este Decisum.

Custas pela reclamada no valor de R\$ 1.200,00, calculadas sobre R\$ 60.000,00.

Cientes as partes.

Encerrada às 17:01 horas.

URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES

Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF”

Ademais, nesse julgado, os pedidos julgados procedentes - itens “e”, “g” e “h” - **fl. 48 (atual fl. 233)** dos autos e diferenças salariais relacionadas no item 176 da exordial, **fl. 49 (atual 233-v)** dos autos - não englobam a gratificação de função exercida por mais de dez anos requerida nessa ação, conforme se contata da inicial ora colacionada aos autos, conforme relatado.

Nesse sentido, a parte final da sentença proferida pelo Juízo de origem perde

a sustentação lógica ao momento em que consigna que:

“O caso concreto, contudo, contém uma peculiaridade que constitui óbice ao acolhimento da pretensão.

Com efeito, e conforme demonstrado acima, o autor teve a supressão da gratificação de função quando tomou posse em novo cargo na ré. Antes ele ocupava um cargo de nível médio, submeteu-se a concurso público de provas e títulos, foi aprovado, e tomou posse em novo cargo, de nível superior. Houve entre os dois contratos 3 (três) dias de intervalo. **Houve anotação de término do contrato, com assinatura de novo pacto laboral na CTPS.**

Não é possível reconhecer a existência de um contrato uno, já que o autor não poderia ascender do cargo de nível médio ao cargo de nível superior sem que fosse aprovado em concurso público (art. 37, II, CF). **Daí porque houve corretamente a assinatura de um novo pacto laboral na CTPS**, contra a qual não se insurgiu o reclamante.”

Assim, há que se manter o entendimento consubstanciado na parte inicial da sentença no sentido de que:

“5 – Em que pese a reclamada alegar que a parcela GAT ou sua sucessora, o adicional de atividade especial, não constituem gratificação de função, não é o que exsurge da prova documental que ela própria apresentou. Ela não apresentou

todo o histórico e normativo dessa parcela, mas pelo que foi apresentado, ela era paga aos exercentes de função de coordenação e/ou chefia, ou seja, uma gratificação de função.

6 – Feitas todas essas observações, a **tendência deste Juízo seria deferir ao autor a incorporação da gratificação de função, já que houve a percepção da gratificação por um pouco mais de 10 (dez) anos, com mínima interrupção (um mês).**”

Assim, não havendo solução de continuidade no contrato e verdadeira promoção vertical em virtude de concurso público, emerge líquido e certo o direito obreiro à incorporação da gratificação de função exercida por 10 anos.

Assim, conquanto tenha entendimento diverso, curvo-me à jurisprudência desta Corte e, considerando que no caso é incontroverso que o Acionante exerceu funções gratificadas por mais de 10 (dez) anos, **dou provimento** ao recurso do Reclamante para determinar a incorporação ao seu salário da função gratificada antes recebida, desde a posse no novo cargo, respeitada a prescrição quinquenal, com reflexos sobre as demais parcelas de natureza salarial.

(4) CONCLUSÃO:

Concluindo, conheço o recurso ordinário interposto pelo Reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento, para determinar a incorporação ao seu salário da função gratificada antes recebida, desde a posse no novo cargo, respeitada a prescrição quinquenal, com reflexos sobre as demais parcelas de

natureza salarial, com ressalvas de entendimento, nos termos da fundamentação.

Em consequência, inverte o ônus de sucumbência para arbitrar à condenação o valor de R\$ 20.000,00, com custas pela Reclamada de R\$ 400,00.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o recurso ordinário interposto pelo Reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento, invertendo o ônus da sucumbência para arbitrar à condenação o valor de R\$ 20.000,00, com custas pela Reclamada de R\$ 400,00, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF) 2 de março de 2017
(data de julgamento)

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA
Desembargador Relator

31 de março de 2017
(data de publicação)



TRT-10 RO 0001246-39.2014.5.10.0001 - ACÓRDÃO

RELATOR: DESEMBARGADOR MÁRIO MACEDO
FERNANDES CARON

REVISOR: JUIZ GILBERTO AUGUSTO LEITÃO
MARTINS

RECORRENTE: UNIÃO

** PROCURADOR: LAURA FERNANDES DE LIMA LIRA

RECORRIDO: ANA MARIA REIAS E OUTROS

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: ARIIVALDO CAZETTA

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: CRELIO SALVADOR DA ROSA

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: EURICO DE BULHOES NATAL

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: GILMAR GEMINIANO DE MACEDO

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: JOSE ABDALA CERQUEIRA

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: JUECILIA ALVES DE SOUZA FER-
NANDES

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: MARCIO REZENDE DE ALMEIDA

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: PAULINA MARIA APARECIDA DE
AQUINO

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: RICARDO ALVES CAMPOLINA

ADVOGADO: ROGÉRIO FERREIRA BORGES

RECORRIDO: ROGERIO RIBEIRO DE ARAUJO

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍ-
LIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação trabalhista – Rito Or-
dinário

(JUIZA REJANE MARIA WAGNITZ)

EMENTA: COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Correta a decisão de primeiro grau que afastou a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho porque a reclamante foi contratada sob o pálio da CLT para prestar serviços de forma terceirizada à reclamada e os pedidos deduzidos têm pertinência com o período em que o relacionamento entre as partes tinha aquele regramento, não se trata de vínculo estatutário. As pretensões têm cunho nitidamente trabalhista, inscrevendo-se, portanto, no âmbito de competência desta Especializada, tal como definido no art. 114 da Constituição Federal. **ANISTIA. LEI Nº 8.878/94. A Lei nº 8.878/94** deve ser interpretada sob o prisma dos postulados constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, CF). Nessa quadra, tem-se que a interpretação meramente literal, descontextualizada e não sistemática da Lei nº 8.878/94, defendida e aplicada pela União/Comissões de Anistia, conduz ao reprovável indeferimento sumário dos requerimentos administrativos de anistia dos reclamantes. Esse indevido alijamento de grande parcela dos empregados públicos vitimados pela famigerada Reforma Administrativa do Governo Collor, pautado apenas em datas objetivas, representa inegável ofensa ao princípio constitucional da isonomia, diante da equivalência das situações jurídicas dos trabalhadores afetados. **Recurso da União conhecido e desprovido.**

I- RELATÓRIO

A Exma. Juíza REJANE MARIA WAGNITZ, em exercício na MM. 1ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da sentença às fls. 4.479/4.484, complementada às fls. 4.491/4.492, julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, para anular os atos administrativos de indeferimento das anistias dos reclamantes e determinar a sua readmissão nos quadros da UNIÃO, nos termos da Lei nº 8.878/94.

A reclamada se insurge contra a sentença por meio das razões de recurso às fls. 4.495/4.500-v. Reitera as preliminares de incompetência material da Justiça do Trabalho e de impossibilidade jurídica do pedido. No mérito, requer a improcedência dos pedidos da inicial.

Contrarrazões pelos reclamantes às fls. 4.503/4.517.

O Ministério Público do Trabalho opina pelo conhecimento e não provimento do recurso, conforme parecer às fls. 4.524/4.525-v.

É o relatório.

II- VOTO

1. Admissibilidade

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos, conheço do recurso.

2. Mérito

2.1. Incompetência material

Insiste a reclamada na preliminar de in-

competência da Justiça do Trabalho para conhecer de questões administrativas.

A preliminar foi afastada no primeiro grau porque os reclamantes foram contratados sob o pálio da CLT, para prestar serviços à empresa pública federal.

Pois bem.

Ainda que a demanda envolva também a anulação de ato administrativo, os pedidos deduzidos têm pertinência com o período em que o relacionamento entre as partes pautava-se pelo regramento celetista, não se tratando de vínculo estatutário.

Correta a decisão de primeiro grau; as pretensões têm cunho nitidamente trabalhista, inscrevendo-se, portanto, no âmbito de competência desta Especializada, tal como definido no art. 114 da Constituição Federal.

Sendo assim, plenamente configurada a competência desta Justiça Especializada para apreciar a questão ora posta em Juízo.

Nego provimento.

2.2. Impossibilidade jurídica do pedido. Ato administrativo. Mérito. Controle jurisdicional

A reclamada insiste na tese de carência de ação consistente na impossibilidade jurídica do controle do mé-

rito do ato administrativo.

O Juízo singular afastou essa preliminar sob o fundamento da inafastabilidade da jurisdição, nos termos do art. 5º, XXXV, da CF/88.

Razão não assiste à recorrente.

O direito abstrato de ação é submetido a condições da ação, quais sejam, a possibilidade jurídica do pedido, o interesse de agir e a legitimação para a causa.

O reconhecimento da impossibilidade jurídica do pedido tem lugar nas hipóteses em que se mostra impossível cogitar, em tese, a procedência do pedido em abstrato, analisando-se tão somente a petição inicial.

Conforme lecionam CINTRA, GRINOVER E DINAMARCO, a impossibilidade jurídica do pedido configura-se nas hipóteses excepcionais em que o objeto do pedido é vedado *a priori* pelo ordenamento jurídico vigente naquele território, merecendo ser repellido antes do confronto com a tese do ex adverso e/ou com os elementos de prova produzidos nos autos, verbis:

Às vezes, determinado pedido não tem a menor condição de ser apreciado pelo Poder Judiciário, porque já excluído a priori pelo ordenamento jurídico sem qualquer consideração das peculiaridades do caso concreto. Nos países em que não há o divórcio, por exemplo, um pedido nesse sentido será juridicamente impossível, merecendo ser repellido sem que o juiz chegue a considerar quaisquer alegações feitas pelo autor e independentemen-

te mesmo da prova dessas alegações. Outro exemplo comumente invocado pela doutrina é o das dívidas de jogo, que o art. 1.477 do Código Civil exclui da apreciação judiciária. Nesses exemplos, vê-se que o Estado se nega a dar a prestação jurisdicional, considerando-se, por isso, juridicamente impossível qualquer pedido dessa natureza. (Teoria Geral do Processo, Malheiros, 13ª edição, p. 259).

No caso dos autos, além do bem lançado fundamento adotado pelo julgador de primeiro grau, observo que os pedidos foram deduzidos mediante causa de pedir relacionada com previsões contidas no ordenamento jurídico pátrio.

Nego provimento.

2.3. Anistia. Lei 8.878/94

A instância percorrida julgou procedentes em parte os pedidos obreiros, cujos termos peço vênia para transcrever na íntegra:

Os autores pretendem suas readmissões, argumentando que devem ser alcançados pelos efeitos da Lei 8.878/94, eis que dispensados em razão da reforma ministerial realizada pelo então Presidente Fernando Collor de Melo, sendo que o desligamento da reclamada após o período permitido para as anistias ocorreram em razão da necessidade de permanecerem nos postos de trabalho, para conclusão da liquidação do banco em que trabalhavam, conforme previsão da Medida Provisória 151, de 15/03/1990 (artigo 15, §1º, a). Por ou-

tro lado, a União rechaça a tese obreira afirmado que os reclamantes foram dispensados além do lapso temporal permitido pela Lei da anistia, impedindo, dessa forma, qualquer possibilidade de readmissão, a saber: os autores foram demitidos em 1994 e a revisão de tais dispensas somente alcançariam os empregados demitidos no período de 16 de março de 1990 a 30 de setembro de 1992 (artigo 1º, da Lei 8.878/1994). A questão posta na presente ação possui o delicado propósito de definir se as dispensas dos autores podem ser revistas com base na Lei da Anistia, sabendo que de um lado há a motivação das dispensas (reforma administrativa do Governo Collor) e, de outro, a literalidade do período descrito por esta mesma norma que instituiu a anistia dos empregados (apenas os demitidos entre 16/03/1990 e 30/09/1992), uma vez que o afastamento dos reclamantes se deu em período posterior - em 1994 - por necessidade de a reclamada ultimar os atos de liquidação do antigo banco empregador - BNCC. Observa-se que incontroverso nos autos que as demissões narradas na inicial se deram em razão da reforma ministerial do Governo Collor. Neste cenário, há que se buscar a finalidade da norma jurídica em comento, de forma a adequá-la à realidade dos autos, eis que sendo o Direito uma ciência essencialmente finalística, sua interpretação há de ser na essência teleológica, ou seja, deve-se buscar na referida Lei da Anistia o alcance desta norma em sua atuação prática, sem olvidar da pretensão da Constituição da República

no que diz respeito aos princípios da igualdade, da justiça e da dignidade da pessoa humana, sem tachá-la de inconstitucional, mas tão somente de conceder uma interpretação em consonância com os princípios definidos pela própria Carta Magna. A interpretação adotada pela Administração para indeferir o retorno dos empregados consistiu na análise literal do texto legal, diferentemente do entendimento aqui externando, onde se verifica a necessidade do aplicador da norma se inserir na sinuosidade do movimento histórico e social, de forma a alcançar o espírito do legislador que a elaborou, buscando, assim, atingir o sentido e alcance da norma. É, como disse Ihering, “procurar o pensamento da lei na alma do seu autor, passando por cima das palavras”. Assim, diante do cenário narrado na inicial, à luz do artigo 5º da Lei de Introdução ao Código Civil, em que há uma legítima reclamação por uma interpretação teleológica, que diz: Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e as exigências do bem comum, entendo que os autores da presente reclamação são alvos, sim, dos benefícios concedidos pela Lei 8.878/1994, que buscou amenizar as conhecidas desigualdades e injustiças laborais cometidas durante o famigerado Governo Collor. Destaque-se, por necessário, que não há qualquer controvérsia quanto ao motivo do afastamento dos reclamantes – a extinção do BNCC, em 1990, decorrente da reforma administrativa praticada pelo Governo Collor (Lei 8.029/1990) -, sendo que o único mo-

tivo para o indeferimento da anistia foi o fato de os autores terem sido desligados em data posterior ao período estabelecido na Lei nº 8.878/94, fato devidamente justificado pela necessidade de permanência de alguns empregados para liquidação do BNCC, mas que não altera o motivo das demissões, a justificar o direito à concessão da anistia, conforme previsto na Lei 8.878/90. Assim, resolvo afastar a decisão da Comissão Especial Interministerial de Anistia e julgar procedente em parte os pedidos da inicial, determinado à UNIÃO a anistia e a readmissão dos autores, na forma prevista na Lei 8.878/1994.

Recorre a UNIÃO ao argumento de que “em vista da Lei nº 8.878/94, resta evidente que a r. sentença concedeu direito não amparado em Lei, por meio de uma suposta interpretação expansiva da norma, o que choca diretamente com os princípios constitucionais e com as normas vigentes” (fl. 4.499-v).

Razão não assiste à recorrente.

Com efeito, vislumbro que o julgador a quo, sem adentrar ao aspecto da constitucionalidade ou não da Lei nº 8.878/94, cuidou apenas de interpretá-la sob o prisma dos postulados constitucionais, notadamente, aqueles mais caros ao Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, incisos III e IV, CF).

Nessa quadra, tem-se que a interpretação meramente literal, descontextualizada e não sistemática da Lei nº 8.878/94, defendida e aplicada pela União/Comissões de Anistia, conduziu ao reprovável indeferimento su-

mário dos requerimentos administrativos de anistia dos reclamantes. Esse indevido alijamento de grande parcela dos empregados públicos vitimados pela famigerada Reforma Administrativa do Governo Collor, pautado apenas em datas objetivas, representa inegável ofensa ao princípio constitucional da isonomia, diante da equivalência das situações jurídicas dos trabalhadores afetados.

Nego provimento, mantendo incólume a sentença recorrida.

2.4. Justiça Gratuita

O juízo de origem deferiu o pedido de gratuidade de justiça porque demonstrados os requisitos legais (fl.4.483).

A reclamada se insurge contra a sentença, alegando que as partes autoras não se desincumbiram do ônus de comprovar sua miseria-bilidade (fl. 4.500).

Sem razão.

As partes autoras declararam as suas hipossuficiências econômicas às fls. 31/41.

O art. 1º da Lei 7.115/83 autoriza mera declaração para efeito de pedido de gratuidade judiciária. Acrescente-se que, a teor do disposto no § 1º do art. 4º da Lei nº 1.060/50, sob as penas da lei, a declaração do empregado tem presunção de veracidade juris tantum, cabendo ao ex adverso impugnar seu conteúdo se houver devida prova.

Por outro lado, depreende-se do final do § 3º do art. 790 da CLT que o benefício da gratuidade judicial pode ser conferido mesmo àqueles que recebem remuneração superior

a dois salários-mínimos, pois, efetivamente consideradas as condições socioeconômicas dos jurisdicionados, pode haver o comprometimento da renda familiar em prejuízo do reclamante ou de sua família. O conceito de necessitado não está vinculado a determinado limite de valor de renda mensal percebida pelo autor, até porque a lei assim não o faz.

Nego provimento.

III – CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento.

Por tais fundamentos.

ACORDAM os Desembargadores da Egr. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, por unanimidade aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Vencidos os Desembargadores Alexandre Nery de Oliveira e Elke Doris Just, que juntarão declaração de voto.

Ementa aprovada.

BRASÍLIA (DF), 08 de março de 2017
(data do julgamento)

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON
Desembargador Relator

BRASÍLIA (DF), 31 de março de 2017
(data de publicação)



TRT-10 RO 0000640-06.2014.5.10.0811 - ACÓRDÃO

RELATOR : DESEMBARGADOR JOÃO AMÍLCAR
 RECORRENTE : CARLOS ALBERTO DOS SANTOS
 SILVA
 ADVOGADO : ANTÔNIO BATISTA ROCHA ROLINS
 RECORRIDO : COMPANHIA DE SANEAMENTO
 DO TOCANTINS - SANEATINS ADVOGADO : LU-
 CAS FABER DE ALMEIDA ROSA
 ORIGEM : 1ª VARA DO TRABALHO DE ARAGUA-
 ÍNA/TO
 Classe Originária: Ação Trabalhista - Rito Ordiná-
 rio (JUIZ RAFAEL DE SOUZA CARNEIRO)

EMENTA

**ACIDENTE DE TRABALHO. RES-
 PONSABILIDADE. CULPA DO EMPRE-
 GADOR. INEXISTÊNCIA.** A indeniza-
 ção por danos materiais e morais,
 decorrente de acidente de trabalho,
 reclama a demonstração de dolo ou
 culpa do empregador (art. 7º, inciso
 XXVIII, da Constituição Federal), sal-
 vo nas hipóteses abarcadas pelo art.

927, parágrafo único, do CCB, que complementa, e não colide, com a norma constitucional. O afastamento de ambos os requisitos, de acordo com a prova dos autos, resulta na improcedência do pedido. Recurso conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima descritas.

A MM. 1ª Vara do Trabalho de Araguaína/TO rejeitou a preliminar de inépcia da petição inicial e, após concluir que o sinistro que lesionou o autor ocorreu por sua culpa exclusiva, julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos de ordem moral e material, sendo a ele concedidos os benefícios da justiça gratuita (PDF 835/841).

Irresignado, o empregado interpõe recurso ordinário. Acena com a incontrovérsia do acidente de trabalho, assim como a redução da sua aptidão para o trabalho. Defende a figura da responsabilidade objetiva, pois o acidente decorreu do desempenho de atividade de risco -motorista-, diversa das suas obrigações contratuais e para a qual não foi capacitado. Nesses termos, pugna pelo provimento do apelo (PDF 849/856).

A empresa produziu contrarrazões (PDF860/880).

Os autos não foram remetidos ao d. Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE. O recurso é próprio, tempestivo, com dispensa de preparo, detendo, a parte sucumbente, boa representação processual. Presentes os demais pressupostos de admissibilidade, dele conheço.

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. ATO ILÍCITO DO EMPREGADOR. CARACTERIZAÇÃO. O autor ajuizou a presente ação objetivando o recebimento de indenização por danos materiais e morais, decorrente de acidente automobilístico que sofreu em 25/10/2012, quando ele próprio conduzia o veículo da empresa em serviço, deixando-o com sequelas irreversíveis e reduzindo consideravelmente a sua capacidade laborativa. Ao tempo em que defende a responsabilidade civil objetiva do demandado, sustenta também que o sinistro ocorreu por culpa da empregadora, que o obrigou a realizar a tarefa de conduzir veículo da empresa - estranha ao contrato de trabalho firmado - e sem propiciar a devida capacitação.

A reclamada, em sua defesa, sustenta que o acidente ocorrera por culpa do próprio empregado, que teria perdido o controle do veículo, colidindo com outro em sentido contrário. Alega que a tarefa da condução é inerente ao cargo que ocupa - agente de operação e manutenção -, pois faz parte de suas atribuições realizar deslocamentos para coleta de água. Daí a exigência de CNH no ato da contratação.

Na espécie, é incontroversa a existência do dano e da sua ocorrência durante a jornada de trabalho. Tampouco paira dissenso sobre as lesões e sequelas deixadas pelo acidente automobilístico que o autor sofreu durante o expediente, cenário amplamente robustecido pela prova pericial produzida (PDF 792/811). A questão em lide está resumida na possibilidade de atribuição de responsabilidade ao empregador.

Como reza o art. 7º, inciso XVIII, da CF, o direito à indenização postulada deve, de ordinário, defluir de dolo ou culpa da empresa, conclusão também amparada pelo art. 186 do CCB. É necessária a materialização do ato ilícito patronal, omissivo ou comissivo, e a demonstração de que com tal atitude o empregador assume o risco de causar dano ao seu empregado. Em outras palavras, exige-se a conduta deficiente da empresa, no sentido de orientar, fiscalizar e proteger a integridade material e imaterial desse empregado, para ressaír sua responsabilidade pelo evento. A desconsideração de tais parâmetros implicaria a responsabilização civil do empregador em se tratando de todo e qualquer acidente de trabalho, o que data venia, revela-se inadequado.

O cotejo entre as normas previdenciárias e as inerentes à responsabilidade na esfera privada aponta, de forma clara, para o tratamento diferenciado das situações. No primeiro aspecto, o ordenamento jurídico consagra a responsabilidade objetiva, que vem assentada na necessária contrapartida, ao acidente, daquilo que a sociedade auferiu, em

seu desenvolvimento, com a força de trabalho daquele. Assim, seja decorrente das causas diretas (Lei nº 8.213/1991, art. 20, incisos I e II), das denominadas concausas (art. 21, inciso I) ou, ainda, das indiretas (*eadem*, inciso II), o empregado estará protegido no âmbito previdenciário. Diversa é a hipótese da responsabilidade do empregador, porquanto o parâmetro geral reside nos arts. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal; 159, do CCB/1916 e 186, do CCB/2002, que expressamente erigem como pressuposto do dever de indenizar o fato de alguém causar prejuízo a outrem. E a clientela do preceito, sob o ângulo do fato gerador do dano, repousa na causa direta e na concausa, porquanto em ambas as hipóteses o gravame aflora como consequência do labor prestado - entenda-se, ainda que aliado a outros fatores estranhos ao meio ambiente do trabalho.

Todavia, há de ser analisada a compatibilidade entre este cenário geral e a previsão do art. 927, parágrafo único, do CCB. A regra não estabeleceu a responsabilidade objetiva de forma geral, como se em toda e qualquer hipótese de dano causado pelo trabalho resultasse na obrigação de indenizar. A sua clientela específica repousa naquelas atividades que, pela sua própria natureza, tragam em si o elemento perigo. Este deve, necessariamente, ser intrínseco àquela, e com magnitude tal a diferenciar o empreendimento do padrão médio existente nas relações sociais de produção. Daí a doutrina reclamar, como premissa de aplicação da norma, as características da “*especialidade e anormalidade*” (RUI STOCO).

Ainda que o mencionado art. 7º, inciso XXVIII, da CF, estabeleça o requisito do dolo ou culpa, em ordem a impor o dever de indenizar ao empregador, a regra - como ocorre com todo o ordenamento jurídico trabalhista - ostenta conteúdo mínimo, o qual comporta dilação explicitamente autorizada pelo caput do preceito. Se é dado às partes envolvidas, por meio de ajuste realizado em sede individual ou coletiva, elaster os parâmetros da responsabilidade civil, com muito mais razão o raciocínio é aplicável à lei, que nada mais estampa que a expressão de vontade de toda a sociedade, densificando o princípio da proteção.

Por outro lado, à própria condição de empregador é inerente a assunção dos riscos próprios à atividade econômica desenvolvida (CLT, art. 2º), circunstância a atrair a chamada teoria do “risco-proveito”, valendo a transcrição de pertinente excerto doutrinário também manejado pelos recorrentes, *in verbis*:

“É uma corrente fundada no princípio **ubi emolumentum ibi onus**. Consideram os seus partidários nada haver de mais justo do que aquele que obtém proveito de uma empresa, o patrão se onerar com a obrigação de indenizar os que forem vítimas de acidentes durante o trabalho. Patrão, ao celebrar o contrato de trabalho, pode já incluir nas suas estimativas a provável responsabilidade por qualquer acidente que o seu operário possa sofrer, durante horas de serviço. Trata-se de uma

concepção hoje considerada e prevista no Direito positivo.”(SERPA LOPES, Curso de direito civil - fontes contratuais das obrigações. Vol. V, 4ª ed. RJ, pág. 171)

Complementando esse raciocínio, entendendo também aplicável a previsão dos arts. 734 e 735 do CCB, *in verbis*:

“Art. 734. O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade.

Parágrafo único. É lícito ao transportador exigir a declaração do valor da bagagem a fim de fixar o limite da indenização.”

“Art. 735. A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva.”

É certo que essas disposições regulam, lato sensu, o transporte de pessoas, aí incluído aquele fruto de contrato específico. Ora, em se tratando de transporte fornecido pelo empregador, como meio para a realização da atividade econômica, a questão alcança campo mais amplo. Isso porque no contrato de transporte há a manifestação positiva de vontade do contratante, enquanto aquele realizado como decorrência do vínculo de emprego sequer estampa essa característica, pois ele é consequência direta do exercício do poder de comando da

empresa. E não há razão, com todo o respeito às opiniões em sentido diverso, tratar o transporte defluente de contato de natureza civil de forma mais efetiva, sob o ângulo do dever de indenizar, que o de trabalho - se razão houvesse para alguma distinção, necessariamente a responsabilidade do empregador deveria ser mais ampla, dada a condição de juridicamente subordinado do trabalhador.

Duas, além do chamado fato da vítima, são as circunstâncias capazes de afastar o dever de indenizar das empresas, quanto a eventuais acidentes ocorridos no transporte de seus empregados. A primeira delas vem prevista no referido art. 734 do CCB -a força maior -, enquanto a segunda em seu art. 736, ad litteram:

“Art. 736. Não se subordina às normas do contrato de transporte o feito gratuitamente, por amizade ou cortesia.”

A última das hipóteses deve ser prontamente descartada, sendo incontroverso que o deslocamento do trabalhador, quando do acidente, é fruto do exercício de sua profissão.

Quanto à primeira delas, e sem o propósito de empreender maiores visitas teóricas, consigno que o conceito de força maior equivale ao do caso fortuito, mas apenas o de natureza externa. Ele sempre é um fato imprevisível, mas quando está ligado àquela atividade que expôs o empregado ao acidente - no caso, o transporte -, naturalmente não será ade-

quado cogitar da excludente de responsabilidade, como sinaliza a referida teoria do risco-proveito. Assim, uma colisão entre veículos, o estouro de um pneu, a morte súbita do motorista ou o incêndio do veículo estão, de forma clara, imbricados no ato de transportar, constituindo uma das raras, mas possíveis, causas de acidentes e não retratam o chamado caso fortuito interno.

Diversa é a hipótese do externo, que exibindo a mesma característica da imprevisibilidade, mostra-se absolutamente estranho àquela atividade exercida pela empresa, no momento do acidente. Usualmente tais fatos são exemplificados por meio de fenômenos da natureza, como tempestades ou enchentes, mas eles também estão presentes naquelas hipóteses onde, ainda que indiretamente, a ação humana os produz - como o desabamento de um edifício (CARVALHO SANTOS).

Nesse prisma, há de ser avaliada a questão sob a óptica da relação jurídica que deu causa ao sinistro, isto é, o risco ao qual estava - ou estaria - exposto o trabalhador no exercício de sua profissão. E aqui cabe estabelecer marco divisor, assentado nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma tal a assegurar a adequada distribuição da justiça.

Da mesma forma que, v. g., a condução de veículos de transporte urbano em áreas de perigo, onde costumeiramente ocorrem acidente, o trânsito do mesmo veículo em espaços considerados seguros a afastará. Isso porque não

há como aplicar, genericamente, determinada tese ou norma jurídica sobre fatos absolutamente distintos. Trasladando tal raciocínio para o caso concreto, entendo que em se tratando de estradas com má ou inadequada conservação, a simples ocorrência do acidente imporá à empresa a obrigação de indenizar, pois quando menos ela correu o risco de submeter o empregado a tais condições.

No caso concreto, os elementos dos autos atestam que a pista encontrava-se em bom estado de conservação no momento do acidente. O veículo utilizado, por sua vez, era novo e em ótimo estado e não apresentava problemas mecânicos ou físicos (PDF 30). A testemunha José de Arimatéia Macenas Figueira, um dos envolvidos no sinistro, também confirma que *“nesse dia tanto o clima quanto as condições da pista estavam favoráveis”* (PDF 711).

O boletim de ocorrência policial descreve que o reclamante invadiu a faixa contrária, na contramão, ocasionando a colisão (PDF 27). Nesse mesmo sentido foi o depoimento da testemunha José de Arimatéia Macenas Figueira, in verbis:

“...o depoente vinha dirigindo o seu caminhão no sentido Araguaã-Araguaína, quando visualizou o reclamante invadindo a contramão e retornando para a mão do seu fluxo e, em seguida, já sentiu a colisão do veículo do reclamante no para-choque dianteiro esquerdo do veículo do depoente; que imaginou que fos-

se uma brincadeira de algum conhecido, pois não havia nenhum outro carro na pista; que deu um sinal de luz para alertar o reclamante...” (PDF 711)

Na realidade, nem mesmo o autor nega que o acidente foi por ele ocasionado. Todavia, atribui o fato à sua inexperiência em conduzir automóveis – possui habilidade em dirigir motocicleta –, transferindo a responsabilidade à empresa, que não o teria capacitado para a tarefa.

Sucedede que o reclamante possui CNH nas categorias “A” e “B” desde outubro de 2002 (PDF 25), panorama a impor o reconhecimento de sua aptidão para conduzir veículos do tipo automóvel e motocicleta. E ao contrário do que alega, ele vinha participando periodicamente, desde 2008, de cursos e treinamentos específicos para a condução de veículos, nos quais eram ensinadas técnicas de direção defensiva, ultrapassagem, curvas, cruzamentos, frenagem com pista molhada, orientações sobre manutenção preventiva e desgaste dos pneus; suspensão, normas de trânsito, velocidade das vias, condições da via quanto à iluminação, chuva, aquaplanagem, neblina, cerração, vento, e até mesmo do posto de vista comportamental do condutor, como, por exemplo, problemas de concentração (PDF 694/704). E apesar de a testemunha José Evangelista de Souza Maximino ter sinalizado que o curso de direção defensiva era restrito a condutores de motos (PDF 711), não é essa a compreensão que emerge do correspondente conteúdo programáti-

co, cujo teor alcança claramente os dois segmentos de veículos. Além disso, as declarações da testemunha Janeskleyton Alves de Lima são em sentido diverso, ou seja, de que o curso alcançava condutores de motocicletas e automóveis (PDF 711).

É certo antes de agosto de 2012 - meses antes do acidente - o reclamante realizava o serviço externo de coleta de água para análise laboratorial em motocicleta da empresa, passando para um automóvel a partir de então (PDF 30). Mas o dado não encerra suficiência para atrair a responsabilidade patronal, pois, como já antecipado, independentemente do tipo de veículo, o reclamante estava habilitado para conduzi-lo.

Nem mesmo o reconhecimento, pela comissão de investigação da reclamada (PDF 31), de aparente falha no processo de substituição de veículos é capaz, no meu entendimento, de alterar tal panorama. Ora, consoante ressaí da dinâmica do acidente, o evento ocorreu em decorrência de procedimento básico e indiscutivelmente irregular, qual seja, manobra para faixa em sentido contrário - contramão. E as possíveis razões para a ação do autor - cansaço, desconhecimento, descuido, etc. -, não podem ser atribuíveis à ausência de capacitação para conduzir automóveis, até porque, repito, ele detinha habilitação para dirigir tal veículo.

A prova dos autos também confirma que a tarefa de conduzir veículo da empresa integrava as atribuições do recorrente, conforme revelam os depoimen-

tos José Nilson Pereira da Silva e Janeskleyton Alves de Lima. O primeiro, que foi admitido antes do reclamante, esclareceu que na época de sua contratação não era exigida a CNH, mas que posteriormente sim (PDF 710). Já o segundo, que exerce o mesmo cargo do autor, confirmou ter sido cientificado pela empresa, no ato da contratação, que acumularia as funções de motorista e operador, e também que lhe foi exigida a CNH nas categorias "A" e "B" (PDF 711).

Os elementos dos autos também sinalizam que o empregado não era submetido a jornadas extenuante ou a pressões por seu desempenho profissional (PDF 710/712).

Observo, portanto, estar diante de lamentável evento, cuja causa veio assentada em fato da vítima - o reclamante, de forma imprudente, realizou conversão ingressando na contramão de pista de rolagem, sendo o único responsável pelo dano que sofreu. Não há como imputar à empresa qualquer responsabilidade pelo infortúnio, sendo forçoso reconhecer que o infortúnio ocorreu porque o reclamante, ainda que sem intenção, descumpriu as normas de trânsito, pois realizou manobra conduzindo o veículo para contramão. Por outro lado, não há provas de que tenha a empregadora incorrido em conduta ilícita.

ta suficientemente capaz de contribuir para o evento.

Diante de tais fundamentos, não vejo como imputar responsabilidade à ora recorrida, razão pela qual mantenho a r. sentença.

Nego provimento ao recurso.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso e no mérito nego-lhe provimento, tudo nos estritos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

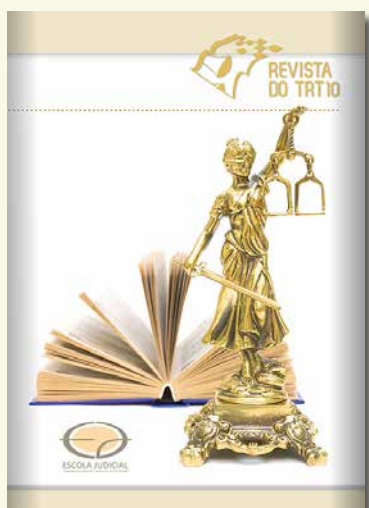
Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em Sessão Ordinária, à vista do contido na certidão de julgamento (fl. retro), aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília(DF), 8 de março
(data do julgamento)

JOÃO AMÍLCAR PAVAN
Relator

Brasília(DF), 23 de março
(data do julgamento)



TRT-10 MS 0000074-94.2016.5.10.0000 - ACÓRDÃO

RELATOR : DESEMBARGADOR GRIJALBO FERNANDES COUTINHO
 IMPETRANTE: LUCIANA CARVALHO OLIVEIRA
 - CPF: 707.455.521-53
 ADVOGADA : JULIANA ZAPPALA PORCARO BISOL - OAB: DF0013801
 AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
 LITISCONSORTE NECESSÁRIO: EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH
 CUSTUS LEGIS : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA NA ORDEM DE 50%, SEM REDUÇÃO SALARIAL. FI-

LHO COM DE SÍNDROME DE DOWN. ACOMPANHAMENTO EM TERAPIAS ESTIMULATIVAS. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DEVER DE PROTEÇÃO DO ESTADO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL DA CRIANÇA. COMPROVAÇÃO DO DIREITO LÍQUIDO E CERTO. ORDEM CONCEDIDA. Em sintonia com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e com os objetivos fundamentais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º. I e IV), a Constituição Federal dedicou especial proteção

às pessoas com deficiência, conforme dispõem os arts. 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 203 e 208. Por sua vez, o art. 227, da Constituição da República, instituiu como um dever do Estado, da família e da sociedade a proteção integral da criança, bem como a integração social daquelas com deficiência física, sensorial ou mental. Ademais, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º). Nesse cenário, é importante destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança (ONU), promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 99.710 que, em seu artigo 23.1, dispõe que "*Os Estados Partes reconhecem que a criança portadora de deficiências físicas ou mentais deverá desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa da comunidade*" e a Convenção Internacional sobre os direitos das Pessoas com deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, norma com status de Emenda Constitucional (§ 3º do art. 5º da CF), dispõe, no art. 7.1, que "*Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças*". Nesse contexto, diversamente do que restou fundamentado na decisão proferida pela autoridade coatora, à análise aos autos é possível

verificar de forma cristalina a presença dos elementos autorizadores da antecipação dos efeitos da tutela pretendida ou da tutela provisória como se queira chamar o instituto, uma vez que devidamente comprovado que a impetrante é genitora de filho com Síndrome de Down, com necessidade acompanhamentos no âmbito de diversas especialidades médicas e na área da saúde em geral. Ratifica-se, portanto, o teor da decisão liminar, concedendo a segurança, para garantir a redução da carga horária da impetrante em 50% (cinquenta por cento), mantendo-se íntegro o patamar remuneratório experimentado, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho com deficiência. **Mandado de segurança admitido e concedida a ordem.**

I - RELATÓRIO

Trata-se de Mandado de Segurança, com pedido de liminar, impetrado por **LUCIANA CARVALHO OLIVEIRA** contra ato do Juiz do Trabalho Substituto Renato Vieira de Faria, atuando na 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que, nos autos da reclamação trabalhista nº 0000274-35.2016.5.10.0022, indeferiu pedido de antecipação dos efeitos da tutela, consistente na redução da carga horária na ordem de 50%, sem redução salarial, tendo em vista a necessidade de acompanhamento, pela impetrante, de filho com Síndrome de Down em terapias estimulativas.

A liminar postulada foi deferida, nos termos da decisão juntada ao ID. 5ff656f.

A autoridade coatora prestou informações (ID.e2ccacc).

Regularmente intimado, o litisconsorte passivo se manifestou (ID.85de904)

O Ministério Público do Trabalho opinou pela admissão e concessão da segurança (ID. 037162d).

É o relatório.

II- V O T O

1- ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos processuais para o válido e regular desenvolvimento do processo, admito a ação mandamental.

2- MÉRITO

A impetrante sustenta que o indeferimento da antecipação dos efeitos da tutela, nos autos da reclamação trabalhista nº 0000274-35.2016.5.10.0022, violou seu direito líquido e certo à redução da carga horária na ordem de 50%(cinquenta por cento), sem redução salarial, tendo em vista a necessidade de acompanhamento de seu filho, com Síndrome de Down, em terapias estimulativas, tais como, fisioterapia, fonoaudiologia, terapia ocupacional, acompanhamento pediátrico especializado, além das atividades próprias de uma criança.

Afirma a impetrante que a decisão contraria o art. 273 do CPC/1973, porque estão presentes, no caso concreto, os requisitos legais para a concessão da tutela antecipada (verossimilhança das alegações e fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação).

Argumenta que o ato da autoridade coatora viola o seu direito líquido e certo, na

medida em que tanto o ordenamento jurídico pátrio, quanto o internacional, asseguram o direito à proteção à criança, notadamente aquelas com necessidades especiais.

Diz presente o *fumus boni iuris*, porquanto sabido que a criança acometida da síndrome mencionada necessita ser submetida a uma intensa rotina de atividades de estimulação, visando à redução dos defeitos genéticos no organismo, em especial nas funções cognitivas.

Também aduz presente o *periculum in mora*, porquanto a demora no início dos tratamentos de estimulação implicará evidente retardo no progresso físico e cognitivo da criança, nascida aos 25 dias do mês de março de 2015.

Sustenta, ainda, que o maior empecilho ao desenvolvimento de seu filho é a dificuldade de se obter tempo suficiente para levá-lo às terapias de estimulação. Inclusive, acrescenta que sua tarefa, como genitora, não se limita a levar a criança às terapias, sendo imprescindível replicar as técnicas no âmbito doméstico.

Cita vários precedentes nos quais as postulações, idênticas à presente, foram prontamente deferidas em várias unidades da Federação, seguindo a tendência e necessidade de inclusão social, garantindo, assim, aos servidores e empregados públicos a redução de suas cargas horárias, sem necessidade de compensação e sem redução salarial.

Pretende a concessão da segurança, para tornar definitiva a medida liminar obtida na decisão juntada ao ID. 925fae7, assim proferida:

"Diversamente do que restou fundamentado na decisão proferida pela autoridade dita coatora, à análise aos autos digitais é possível verificar de forma cristalina a presença dos elementos autorizadores da antecipação dos efeitos da tutela pretendida.

Os documentos coligidos ao id. 45ef3a3 revelam que a impetrante é genitora de filho portador de Síndrome de Down, tendo sido elaborado relatório médico no qual são solicitados acompanhamentos no âmbito de diversas especialidades médicas e na área da saúde em geral.

Em sintonia com os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fixados no artigo 1º (incisos III e IV), o texto constitucional enumerou direitos sociais conferidos aos trabalhadores brasileiros, sem prejuízo "de outros que visem à melhoria de sua condição social" (artigo 7º).

Nessa perspectiva, é sabido que várias unidades da Federação possuem regramento próprio a garantir a redução de carga horária de seus servidores, sem alteração do patamar remuneratório. A jurisprudência pátria também caminha nesse sentido, tudo com vista a conferir efetividade às garantias constitucionais antes referidas, bem como às normas de direito internacional conducentes à proteção da criança portadora de deficiência física e mental.

A título meramente ilustrativo, cite-se a Declaração dos Direitos das

Crianças que, em seu artigo 23, dispõe que "Os Estados Partes reconhecem que a criança portadora de deficiências físicas ou mentais deverá desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa da comunidade".

Como visto pela citação da norma, a garantia da dignidade da criança portadora de deficiência física ou mental deve ser conferida em sua plenitude, sem limitações de qualquer ordem. A mesma diretriz está contida na Convenção Sobre a Pessoa com Deficiência e no plano constitucional interno, conforme dicção do artigo 227, o qual preconiza ser "dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão."

A Lei do Mandado de Segurança (12.016/09) prevê:

Art. 1º Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de

sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

No caso em análise, tenho compreensão jurídica diferente da digna autoridade que deixou de conceder a tutela antecipada à empregada nos autos da RT nº 0000274-35.2016.5.10.0022, uma vez que a impetrante, genitora de filho portador de Síndrome de Down, tem o direito de acompanhá-lo em suas rotinas de estimulação, de molde a garantir a dignidade da criança e a sua plena inclusão social.

Portanto, em juízo preliminar e precário, concluo que se encontram preenchidos os requisitos do art. 273 do CPC/1973, alusivos à verossimilhança do direito alegado pela trabalhadora e ao perigo da demora na concessão da medida.

Evidenciada a fumaça do bom direito defendida pela impetrante, bem como o perigo da demora, DEFIRO a liminar perseguida para conceder a medida antecipatória dos efeitos da tutela e determinar que a litisconsorte passiva necessária promova a redução da carga horária da impetrante em 50% (cinquenta por cento), mantendo-se íntegro o patamar remuneratório experimentado, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho com deficiência."

A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH, informa que cumpriu a decisão liminar deste mandado de segurança, pois desde o dia 04/04/2016 a empregada

começou a laborar apenas quatro horas por dia, sem redução salarial.

Sustenta o acerto da decisão proferida pela autoridade coatora em indeferir a antecipação de tutela nos autos da reclamação trabalhista nº 0000274-35.2016.5.10.0022.

Assevera que não existe norma na CLT, bem como no Regulamento de Pessoal da EBSEH, que regule a hipótese de redução de carga horária do empregado em virtude de surgimento ou agravamento de doença/deficiência própria ou de seus dependentes.

Alega que por ser integrante da administração pública indireta deve seguir os ditames do princípio da legalidade administrativa, só podendo atuar em estrita observância ao disposto em lei, abstendo-se de atuar quando inexistir lei sobre o tema, como entende se o caso em análise.

Afirma que as normas Constitucionais e internacionais invocadas pela impetrante não lhe são aplicáveis, por se tratar de empregada pública submetida ao regime celetista. Razão pela qual, aduz que somente por meio de negociação coletiva (art. 7º, XIII, da Constituição Federal) poderia haver a redução da jornada de trabalho.

Argumenta que, no âmbito da administração pública federal, a lei 8.112/90, permite a redução da jornada, mas exige a compensação de jornada.

Pois bem.

Reitero o que havia consignado na decisão liminar.

Diversamente do que restou fundamentado na decisão proferida pela autoridade coatora, à análise dos autos digitais é possível verificar de forma cristalina a presença dos elementos autorizadores da antecipação dos efeitos da tutela pretendida.

Os documentos coligidos ao id. 45ef3a3 revelam que a impetrante é genitora de filho com Síndrome de Down, tendo sido elaborado relatório médico no qual são solicitados acompanhamentos no âmbito de diversas especialidades médicas e na área da saúde em geral.

Em sintonia com os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e com os objetivos fundamentais de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e de promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º. I e IV), a Constituição Federal dedicou especial atenção às pessoas com deficiência, conforme dispõem os arts. 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 37, VIII, 203 e 208.

O art. 227 da Constituição da República instituiu como um dever do Estado, da família e da sociedade a proteção integral da criança e do adolescente, bem como a integração social daquelas com deficiência física, sensorial ou mental.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária,

além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

(...)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Ademais, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, § 2º).

Nesse cenário, é importante destacar a Convenção sobre os Direitos da Criança

(ONU), promulgada pelo Brasil através do Decreto nº 99.710 que, em seu artigo 23.1, dispõe que "*Os Estados Partes reconhecem que a criança portadora de deficiências físicas ou mentais deverá desfrutar de uma vida plena e decente em condições que garantam sua dignidade, favoreçam sua autonomia e facilitem sua participação ativa da comunidade*" e a Convenção Internacional sobre os direitos das Pessoas com deficiência, promulgada pelo Decreto nº 6.949, norma essa com status de Emenda Constitucional (§ 3º do art. 5º da CF), dispõe, no art. 7.1, que "*Os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças*".

Em sintonia com o plexo normativo de proteção à criança, o art. 98, § 3º, da Lei 8.112/90, em recente alteração realizada pela Lei nº 13.370 de 12 de dezembro de 2016, passou a permitir a extensão do direito ao horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza, **sem a exigência de compensação de horário.**

É sabido que várias unidades da Federação possuem regramento próprio a garantir a redução de carga horária de seus servidores, sem alteração do patamar remuneratório. A jurisprudência pátria também caminha nesse sentido, tudo com vista a conferir efetividade às garantias constitucionais antes referidas, bem como às normas de direito internacional conducentes à proteção da criança com deficiência física e mental. Nesse sentido, os seguintes precedentes do TST e do STJ:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - DESCABIMENTO. FUNDAÇÃO CASA. MUDANÇA DE TURNO. TRABALHADORA COM FILHO AUTISTA.

POSSIBILIDADE. 1.1. O legislador pátrio positivou, irrestritamente, a doutrina da proteção integral à criança (art. 227 da Constituição Federal, Estatuto da Criança e do Adolescente e Decreto nº 99.710/1990, que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança). 1.2. Mais ainda, a proteção da criança portadora de necessidade especial, tem status de direito fundamental, com a aprovação da "Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência" (Decreto-lei nº 186/2008), que equivale a emenda constitucional. 1.3. O documento, entre outros pontos, destaca "o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade" (art. 3º, item "h"). Ademais, consta que "em todas as ações relativas às crianças com deficiência, o superior interesse da criança receberá consideração primordial" (art. 7º, item 2). 1.4. Nesse contexto, é lícita a alteração de turno de empregada com filho autista, em benefício do menor, razão pela qual não se vislumbra ofensa aos dispositivos legais apontados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR-

1000356-20.2013.5.02.0461, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 30/04/2015)

"EMENTA. ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. CONCESSÃO DE HORÁRIO ESPECIAL INDEPENDENTEMENTE DE COMPENSAÇÃO. ART. 98, § 3º, DA LEI 8.112/1990. DEPENDENTE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS. INCOMPATIBILIDADE DA EXIGÊNCIA DE COMPENSAÇÃO DE COM O PRINCÍPIO DA MÁXIMA PROTEÇÃO DA CRIANÇA PORTADORA DE NECESSIDADES ESPECIAIS. PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS LEGAIS AUTORIZADORES. LIMINAR DEFERIDA." (STJ - MS 022463, Relator Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, Data da Publicação 07/03/2016)

Tenho, portanto, compreensão jurídica diferente da digna autoridade que deixou de conceder a tutela antecipada à empregada nos autos da RT nº 0000274-35.2016.5.10.0022, uma vez que a impetrante, genitora de filho com Síndrome de Down, tem o direito de acompanhá-lo em suas rotinas de estimulação, de molde a garantir a dignidade da criança e a sua plena inclusão social.

Nesse contexto, ratificando o teor da decisão liminar, concedo a segurança, para garantir a redução da carga horária da impetrante em 50% (cinquenta por cento), mantendo-se íntegro o patamar remuneratório experimentado, enquanto houver necessidade de acompanhamento do filho com deficiência, **até o proferimento da sentença respectiva pelo juízo do primeiro grau de jurisdição, evidentemente.**

III- CONCLUSÃO

Ante o exposto, admito o mandado de segurança e concedo a segurança requerida, ratificando o teor da decisão liminar, nos termos da fundamentação. Custas processuais dispensadas, na forma da lei.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, os Desembargadores **ACORDAM** da Segunda Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório e conceder a segurança, ratificando o teor da decisão liminar, nos termos do voto do Desembargador Relator. Custas processuais dispensadas, na forma da lei. Ementa aprovada.

Brasília, 14 de março de 2017
(data de julgamento)

GRIJALBO FERNANDES COUTINHO
Desembargador Relator

Brasília, 22 de março de 2017
(data de publicação)



TRT-10 RO 530-41.2013.5.10.0811 - ACÓRDÃO

MS 0000530-41.2013.5.10.0811RO – ACÓRDÃO 2ª TURMA/2017

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO AMÍLCAR
RECORRENTE: MAURO CESAR PEREIRA DA SILVA

ADVOGADO: HERCÍLIO EDISON FEITOSA
CRUZ FIGUEIREDO

RECORRIDO: ETE CONSTRUÇÕES E MONTAGENS ELETRICAS LTDA

ADVOGADO: LAUDELINO DA COSTA MENDES NETO

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE ARAQUÁ/TO

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista

(JUIZA IDALIA ROSA DA SILVA)

EMENTA: ACIDENTE DE TRABALHO. TRANSPORTE DE EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. A responsabilidade do empregador, quando transporta seus empregados, e objetiva e prescinde do elemento culposo – aplicação irrestrita dos arts. 927, parágrafo único, e 734 do CCB. Em se tratando de sinistro decorrente de caso fortuito interno inexistente a excludente tratada no preceito, daí resultando o dever de indenizar. 2. DANO MATERIAL. INDENIZAÇÃO. VALOR. Nos termos legais, emerge a obrigação de reparar o incontroverso dano ao patrimônio material do empregado,

devendo a parcela corresponder ao montante dos salários devidos pelo período do seu afastamento. Recurso conhecido e parcialmente provido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os autos em que são partes as acima descritas.

A MM. 1ª Vara do Trabalho de Araguaína/TO julgou improcedentes os pedidos formulados, concedendo ao obreiro os benefícios da justiça gratuita (fls.248/257).

Irresignada, a parte autora interpõe recurso ordinário. Tece considerações acerca dos elementos dos autos, verberando a responsabilidade da reclamada pelo acidente sofrido no trajeto de um local de trabalho para outro, mormente porque a empresa lhe impôs a utilização de meio de transporte extremamente perigoso. Além disso, ataca a conclusão do laudo pericial, que afastou a existência de sequelas, bem como a incapacidade para o trabalho, ressaltando por fim que o órgão julgador desprezou por completo a dor e sofrimento vivenciados em virtude do infortúnio. Diante disso, pugna pelo deferimento da indenização por danos materiais, inclusive despesas médicas e hospitalares. Requer o provimento do apelo (fls. 259/266)

A demandada produziu contrarrazões (fls.270/271vº).

Os autos não foram encaminhados ao d. Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE. O recurso é próprio e tempestivo, ostentando dispensa de preparo, além de deter a parte sucumbente boa representação processual. Presentes os demais pressupostos legais, dele conheço.

ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE. ATO ILÍTICO DO EMPREGADOR. CARACTERIZAÇÃO. O autor formulou pedido de indenização por dano material, em razão de acidente ocorrido em agosto de 2009, no trajeto entre um local de trabalho e outro, do qual resultou o seu afastamento, sob o CID-10 S2.2 - fratura de diáfise da tíbia, com percepção de auxílio-doença acidentário. Salaria que a motocicleta era de propriedade da reclamada e conduzida por seu superior hierárquico no momento do sinistro, o que caracterizaria culpa da demandada.

A primeira instância afastou o dever de indenizar, assentando a ausência do elemento culposo necessário à responsabilização da reclamada, pois compreendeu que o incidente foi causado por terceiro - "(motorista imprudente da carreta) que obrigou o piloto da moto a desviar sua trajetória de forma abrupta..." , o que fez com que ele perdesse o controle da motocicleta. Consignou, ainda, com esteio no laudo pericial, a inexistência de sequelas relacionadas ao acidente, bem como a plena capacidade laborativa do empregado (fls; 253/254).

O obreiro recorre, reiterando a presença do dano e a culpa da empresa

pelo acidente. Defende, assim, fazer jus à indenização postulada.

Inicialmente registro a incontro-vérsia sobre a existência do dano e da sua ocorrência durante a jornada de trabalho. A questão em lide está resumida na possibilidade de atribuição de responsabilidade ao empregador, com a sua condenação ao pagamento da indenização postulada.

Como reza o art. 7º, inciso XVIII, da CF, o direito à indenização deve, ordinariamente defluir de dolo ou culpa da empresa, conclusão também amparada pelo art. 186, do CCB/2002. É necessária a materialização do ato ilícito patronal, omissivo ou comissivo, e a demonstração de que com tal atitude o empregador assume o risco de causar dano ao seu empregado. Em outras palavras exige-se a presença de conduta deficiente da empresa, no sentido de orientar, fiscalizar e proteger a integridade material e imaterial desse empregado, para ressaír sua responsabilidade pelo evento. A desconsideração de tais parâmetros implicaria a responsabilização civil do empregador, em que se tratando de todo e qualquer acidente de trabalho, o que *data venia*, revela-se inadequado.

O cortejo entre as normas previdenciárias e as inerentes à responsabilidade na esfera privada aponta, de forma clara, para o tratamento diferenciado das situações. No primeiro aspecto, o ordenamento jurídico consagra a responsabilidade objetiva, que vem assentada na necessária contrapartida,

ao acidentado, daquilo que a sociedade auferiu, em seu desenvolvimento, com a sua força de trabalho. Assim, seja decorrente das causas diretas (Lei nº 8.213/1991, art. 20, incisos I e II), das denominadas concausas (art. 21, inciso I) ou, ainda, das indiretas (eadem, inciso II), o empregado estará protegido no âmbito previdenciário.

Diversa é a responsabilidade do empregador, porquanto o parâmetro geral reside nos arts. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal; 159 do CCB/1916 e 186 do CCB/2002, que expressamente erigem, como pressuposto do dever de indenizar, o fato de alguém causar prejuízo a outrem. E a abrangência do preceito, sob o ângulo do fato gerador do dano, é limitada à causa direta e à concausa, porquanto em ambas as hipóteses o gravante aflora como consequência do labor prestado – entenda-se, ainda que aliado a outros fatores estranhos ao meio ambiente de trabalho.

Todavia, há de ser analisada a compatibilidade entre este cenário geral e a previsão do art. 927, parágrafo único, do CCB/2002. A regra não estabeleceu a responsabilidade objetiva de forma geral, como se toda e qualquer hipótese de dano causado pelo trabalho resultasse na obrigação de indenizar. A sua clientela específica repousa naquelas atividades que, pela sua própria natureza, tragam em si o elemento perigo. Este deve, necessariamente, ser intrínseco àquela, e com magnitude tal diferenciar o empreendimento do padrão médio existente nas relações

sociais de produção. Daí a doutrina reclamar, como premissa de aplicação da norma, as características da “especialidade e anormalidade” (RUI STOCCO).

Ainda que mencionado o art. 7º, inciso XXVIII, da CF, estabeleça o requisito do dolo ou culpa, em ordem a impor o dever de indenizar ao empregador, a regra – como ocorre em todo o ordenamento jurídico trabalhista – ostenta conteúdo mínimo, o qual comporta dilação explicitamente autorizada pelo caput do preceito. Sendo dado às partes envolvidas, por meio de ajuste realizado em sede individual ou coletiva, elastecer os parâmetros da responsabilidade civil, com muito mais razão o raciocínio é aplicável à lei, a qual nada mais estampa que a expressão de vontade de toda a sociedade, densificando o princípio da proteção.

Por outro lado, à própria condição de empregador é inerente a assunção dos riscos próprios à atividade econômica desenvolvida (CLT, art. 2º), circunstância a atrair a chamada teoria do “risco-proveito”, valendo a transcrição de excerto doutrinário, *in verbis*:

“É uma corrente fundada no princípio **ubi emolumentum ibi onus**. Consideram os seus partidários nada haver de mais justo do que aquele que obtém proveito de uma empresa, o patrão se onerar com a obrigação de indenizar os que forem vítimas de acidentes durante o trabalho. Patrão, ao celebrar o contrato de trabalho, pode já incluir nas suas

estimativas a provável responsabilidade por qualquer acidente que o seu operário possa sofrer, durante horas de serviço. Trata-se de uma concepção hoje considerada e prevista no Direito positivo”. (SERPA LOPES, Curso de direito civil – fontes contratuais das obrigações. Vol. V, 4ª ed. RJ, pág. 171)

Complementando esse raciocínio, entendo também aplicável a previsão dos arts. 734 e 735 do CCB, *in verbis*:

“Art. 734. O transportador responde pelos danos causados às pessoas transportadas e suas bagagens, salvo motivo de força maior, sendo nula qualquer cláusula excludente da responsabilidade.

Parágrafo único. É lícito ao transportador exigir a declaração do valor da bagagem e afim de fixar o limite da indenização.”

“Art. 735. A responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elida por culpa de terceiro, contra a qual tem ação regressiva”

É certo que essas disposições regulam, *lato sensu*, o transporte de pessoas, aí incluído aquele fruto de contrato específico. Ora, em se tratando de transporte fornecido pelo empregador, como meio para a realização da atividade econômica, a questão alcança

campo mais amplo. Isso porque no contrato de transporte há a manifestação positiva de vontade do contratante, enquanto aquele realizado como decorrência do vínculo de emprego sequer estampa essa característica, pois ele é consequência direta do exercício do poder de comando da empresa. E não há razão, com todo o respeito às opiniões em sentido diverso, tratar o transporte defluente de contato de natureza civil de forma mais efetiva, sob o ângulo do dever de indenizar, que o de trabalho – se razão houvesse para alguma distinção, necessariamente a responsabilidade do empregador deveria ser mais ampla, dada a condição de juridicamente subordinado do trabalhador.

Duas, na realidade, são as circunstâncias capazes de afastar o dever de indenizar das empresas, quanto a eventuais acidentes ocorridos no transporte de seus empregados. A primeira delas vem prevista no referido art. 734 do CCB – a força maior -, enquanto a segunda em seu art. 736, *ad litteram*:

“Art. 736. Não se subordina às normas do contrato de transporte o feito gratuitamente, por amizade ou cortesia”

A última das hipóteses deve ser prontamente descartada, sendo incontroverso que o deslocamento do trabalhador, quando do acidente, é fruto do exercício de sua profissão.

Quanto à primeira delas, e sem o propósito de empreender maiores visitas teóricas, consigno que o conceito

de força maior equivale ao do caso fortuito, mas apenas o de natureza externa. Ele sempre é um fato imprevisível, mas quando está ligado àquela atividade que expôs o empregado ao acidente – no caso, o transporte -, naturalmente não será adequado cogitar da excludente de responsabilidade, como sinaliza a referida teoria do risco-proveito. Assim, uma colisão entre veículos, o estouro de um pneu, a morte súbita do motorista ou o incêndio do veículo estão, de forma clara, imbricados no ato de transportar, constituindo uma das raras, mas possíveis, causas de acidentes e não tratam o chamado caso fortuito interno.

Diversa é a hipótese do externo, que exibindo a mesma característica da imprevisibilidade, mostra-se absolutamente estranho àquela atividade exercida pela empresa, no momento do acidente. Usualmente tais fatos são exemplificados por meio de fenômenos da natureza, como tempestades ou enchentes, mas eles também estão presentes naquelas hipóteses onde, ainda que indiretamente, a ação humana os produz – como o desabamento de um edifício (CARVALHO SANTOS). Assim, no caso concreto não há espaço para o reconhecimento do caso fortuito externo, circunstância que por si só impõe o dever de indenizar.

Nesse prisma, há de ser avaliada a questão sob a óptica da relação jurídica que deu causa ao sinistro, isto é, o risco ao qual estava exposto o trabalhador no exercício de sua profissão. E aqui cabe estabelecer marco divisor, assentado nos princípios da razoabili-

dade e da proporcionalidade, de forma tal a assegurar a adequada distribuição da justiça.

Da mesma forma que, v. g., a condução de veículos de transporte urbano em áreas onde costumeiramente ocorrem assaltos atrai a responsabilidade objetiva da empresa, como decorrência de acidente causado por um deles, o trânsito do mesmo veículo em espaços considerados seguros a afastará. Isso porque não há como aplicar, genericamente, determinada tese ou norma jurídica sobre fatos absolutamente distintos. Trasladando o raciocínio para o caso concreto, entendo que em se tratando de estradas com má ou inadequada conservação, a simples ocorrência do acidente imporá à empresa a obrigação de indenizar, pois quando menos ela assumiu o risco de submeter o empregado a tais condições.

Todavia, nenhum dos elementos dos autos indica a existência de excludente da responsabilidade civil, fornecendo a moldura fática dados mais que suficientes para impor à recorrida o dever de indenizar. Como já pontuado, o sinistro resultou no seu afastamento no período de 24/08/2009 a 04/05/2010, sob o CID-10 S2.2 – fratura da diáfise da tíbia -, com a percepção de auxílio-doença acidentário.

Do mesmo modo, restou incontroverso que a reclamada disponibilizava motocicletas para que os empregados se deslocassem entre os postos de trabalho, as quais eram conduzidas exclusivamente pelos supervisores.

Nesse cenário, emerge sereno que o empregado sofreu acidente durante o exercício de seu mister, fazendo uso de transporte fornecido pela empresa, contexto a impor à demandada o dever de indenizar.

Dou provimento ao recurso.

INDENIZAÇÃO. DANO MATERIAL. PERTINÊNCIA. A título de danos materiais defende o empregado fazer jus a indenização defluente da redução de sua capacidade laborativa, postulando a percepção de lucros cessantes, além do ressarcimento de despesas médicas e hospitalares.

Com relação aos danos de ordem material, impõe-se a consideração de fatores e requisitos de ordem objetiva, relacionados à incapacidade produtiva do reclamante, e conducentes ao arbitramento de valores que deem suporte ao ato, quase sempre materializado por meio de operações aritméticas lógicas, que justifiquem os montantes apurados. Deve-se observar, conforme orienta explicitamente o artigo 944 do Código Civil, a relação de proporcionalidade entre a indenização a ser deferida e a extensão do dano.

Conforme estabelece o artigo 950 do Código Civil, em casos de redução da capacidade laboral, a pensão deve corresponder à importância do trabalho para o qual se inabilitou ou à depreciação sofrida. E já decidiu esta Corte, “se a redução da aptidão para o trabalho é parcial, afigura-se razoável deferir ao trabalhador, como renda

mensal periódica, quantia proporcional à perda de potencial e de habilidade física constatada em laudo pericial” (RO 00081/2005, Rel. Juiz José Ribamar Lima Júnior, 3ª Turma, DJ de 02/03/2007).

No caso concreto, a perícia afastou a incapacidade laborativa do empregado (fls. 226/238). Em resposta aos quesitos 01 do juízo de origem, o expert assim consignou *in verbis*:

“Lesão não. O Periciado porta no membro inferior direito discreta cicatriz resultante de intervenção cirúrgica realizada em razão do acidente de trabalho pelo Periciado sofrido. Não apresenta claudicação nem dificuldade de marcha. Ou seja, não é portador de seqüela, de limitação, restrição ou incapacidade que guarde relação com o citado acidente de trabalho.” (fl. 233).”

Assim sendo, não subsiste a pretensão versando sobre o recebimento de lucros cessantes, já que a capacidade laborativa do empregado restou preservada em sua totalidade. Do mesmo modo, inviável o acolhimento do pedido de ressarcimento de gastos com despesas médicas e hospitalares, pois não demonstrada a sua realização.

Entretanto, é incontroversa a existência do dano, revelando-se presente o dever de indenizar em decorrência da responsabilidade objetiva da reclamada, que fornecia transporte ao

empregado, sendo prescindível o elemento culposo. Logo, a indenização por danos materiais deve ser fixada à razão de 100% (cem por cento) do montante dos salários devidos ao reclamante, pelo período do afastamento, qual seja, 24/08/2009 a 04/05/2010, acrescido dos 13º salários intercorrentes.

Gizo, por oportuno, que a percepção de benefício previdenciário não afasta a responsabilidade patronal de indenizar, cujo objeto é a recomposição de um prejuízo decorrente de ato ilícito, de natureza civil, que em nada se confunde com a responsabilização de índole previdenciária a cargo do Estado. Nesse sentido, v. g., Resp 823137, Rel. Min. Castro Filho, 3ª Turma, DJ 30/06/2006.

A parcela, pela sua natureza indenizatória, não integra a base de cálculo das contribuições fiscais e previdenciárias, devendo ser atualizada na forma da Súmula 439 do TST, por meio de aplicação analógica. Dou parcial provimento ao recurso.

HONORÁRIOS PERICIAIS. Sucumbente no objeto do pedido sobre o qual recaiu a prova técnica, imponho à empresa a satisfação dos honorários periciais, na forma do art. 790-B da CLT. Analisando o zelo técnico, grau de dificuldade e tempo despendido na perícia, fixo a verba em R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

CONDENAÇÃO. VALOR. Inverto o ônus da sucumbência, fixando as custas processuais, a cargo da reclamada, em

R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor arbitrado à condenação.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário e no mérito dou-lhe parcial provimento, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano material, mais honorários periciais, tudo nos estritos termos da fundamentação.

Por tais fundamentos,

ACORDAM Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em Sessão Extraordinária, à vista do contido na certidão de julgamento (fl. retro), aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e no mérito dar-lhe parcial provimento, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano material, mais honorários periciais.

Brasília (DF) 02 de março de 2017
(data de julgamento)

JOÃO AMILCAR PAVAN
Relator

17 de março de 2017
(Data de publicação)



TRT-10 0000857-60.2015.5.10.0020 - SENTENÇA

RECLAMANTE: ROBERTO ALVES DE SOUSA

RECLAMADO: ITAÚ UNIBANCO S.A.

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada em 01/06/2015 por ROBERTO ALVES DE SOUSA em face de ITAÚ UNIBANCO S.A. para pleitear, em suma, o pagamento de indenização por danos morais e materiais em virtude de alegada prática discriminatória perpetrada pelo banco reclamado. Requer a concessão do benefício da justiça gratuita.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 40.000,00 e juntou procuração e documentos.

À audiência inaugural compareceram as partes, oportunidade em que o demandado apresentou defesa às fls. 112/119, com documentos.

Réplica às fls. 190/194.

Por ocasião da audiência de instrução, foram colhidos os depoimentos pessoais das partes e realizada a oitiva da testemunha trazida a Juízo, conforme registrado na ata de fls. 196/197.

Sem mais provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais orais remissivas.

Conciliação final rejeitada.

É o relato do essencial.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Prescrição quinquenal

O reclamado suscita a prejudicial de prescrição quinquenal (fl. 113).

Contudo, não há prescrição a ser declarada, uma vez que a violação dos direitos invocados pelo autor remonta ao ano de 2014, de modo que ainda não houve o decurso do prazo prescricional quinquenal, delineado no art. 7º, XXIX, CF.

Festa comemorativa. Ausência de conduta discriminatória.

O reclamante conta que foi admitido em 10/02/1983, na função de auxiliar, estando o seu contrato de trabalho em pleno vigor.

Relata que o banco reclamado tem por prática homenagear e reconhecer os funcionários que completam 30 anos de trabalho, oferecendo uma grandiosa festa, denominada “Orgulho de Pertencer”, que geralmente acontece na cidade de São Paulo e tem duração de três dias, sendo que, durante essas festividades, são realizados shows de artistas renomados e distribuídos prêmios, como ações do Banco e relógios de ouro.

Consigna que, conquanto tenha completado 30 anos de serviço no banco reclamado, “*não foi convidado para o evento, nem mesmo recebeu qualquer justificativa para a não inclusão do seu nome no rol de homenageados*” (fl. 04), o que entende se tratar de conduta discriminatória, motivo pelo qual postula a condenação do demandado ao pagamento de indenização por danos

morais, “*em decorrência do descaso sofrido*”, bem como de indenização por danos materiais, no valor equivalente aos prêmios que deixou de receber, conforme consta do rol de pedidos à fl. 09.

Em defesa, o reclamado assevera que a festa é promovida voluntariamente pela Fundação Itauclube, a qual seleciona, de forma discricionária e aleatória, funcionários com 30 anos de serviço para representar os demais na solenidade, “*não sendo obrigatório que a Fundação Itauclube convide a todos*” (fl. 114).

Salienta que não houve conduta ilícita do Banco a ensejar a reparação por danos morais e materiais, motivo pelo qual pugna pela improcedência dos pedidos.

Réplica às fls. 190/194.

Delineada a controvérsia, passo à sua análise.

A responsabilização civil do empregador pela reparação dos danos materiais e morais causados a seus empregados pressupõe, em regra, a constatação de culpa lato sensu do agente, inteligência que se extrai dos arts. 186 e 927 do Código Civil.

O ônus da prova, nesse caso, incumbe ao reclamante, por se tratar de fato controvertido e constitutivo do direito à percepção das indenizações pleiteadas, conforme dispõem os arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC/2015 (c/c art. 769 da CLT).

Desse ônus o autor não se desvencilhou satisfatoriamente. Isso porque a prova testemunhal colhida em audiência

revelou que “*não foram convidados para a festa outros funcionários que já tinham 30 anos de serviço no Banco*” e que, inclusive, “*não foram convidados para a festa todos os funcionários com mais de 30 anos de serviço ao Banco, mas apenas alguns*” (fl. 197), não sabendo informar o critério por que uns foram convidados e outros não.

Ademais, a testemunha não soube dizer “*se algum funcionário sindicalizado ou que trabalhasse em sindicato foi homenageado na festa*”, tampouco se apenas teriam sido excluídos da festa os funcionários com mais de 30 anos de serviço que fossem sindicalizados ou que trabalhassem nos sindicatos de bancários, asseverando, ao final, que “*não sabe por que o reclamante não foi convidado*” (fl. 197).

Ora, do conjunto fático probatório delineado acima não se extrai a prática de qualquer conduta discriminatória pelo banco reclamado na escolha dos empregados para participar da homenagem “Orgulho de Pertencer”. Ao contrário. Os prêmios e as homenagens são frutos de liberalidade do empregador, a quem cabe escolher aqueles que serão agraciados, sendo certo que o direito à homenagem não encontra embasamento legal ou normativo, revelando-se em manifestação mais pura da discricionariedade do empregador.

Acerca da matéria, confira-se o recente acórdão a seguir, prolatado pela Colenda 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTA-

ÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO. Não há falar em negativa de prestação jurisdicional quando consta do v. acórdão recorrido pronunciamento expresse e fundamentado sobre os pontos relevantes ao deslinde da controvérsia. Com efeito, há menção expressa acerca das razões pelas quais concluiu a Corte Regional que ausência de convite para festa comemorativa não implicou, necessariamente, em prática discriminatória do empregador, uma vez demonstrado pela prova testemunhal que nem todos os empregados que completavam 30 anos de serviço eram agraciados, quer com convites para a festa, quer com prêmios. Ressalte-se que o órgão julgador não está obrigado a rebater, ponto por ponto, todos os argumentos oferecidos pela parte, bastando que apresente fundamentos suficientes para sua decisão, o que sucedeu na hipótese dos autos. Incólumes, portanto, artigos 832 da CLT e 93, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista de que não se conhece. 2. **DANOS MORAL E MATERIAL. DISCRIMINAÇÃO. FESTA COMEMORATIVA PELOS 30 ANOS DE SERVIÇO DO EMPREGADOS. AUSÊNCIA DE CONVITE E DE PREMIAÇÃO. NÃO CONHECIMENTO.** Na seara trabalhista, a responsabilidade civil do empregador pela compensação dos danos moral e material oriundos das relações de trabalho também se baseia, em regra, na teoria subjetiva, ancorada na culpa do agente, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Assim, o dever de reparar passa, inevitavelmente, pela aferição destes requisitos: a) a existência da lesão a bem moral ou mate-

rial constitucionalmente tutelado; b) o nexo de causalidade da lesão com ação ou omissão imputável ao empregador; c) o dolo ou a culpa deste. No presente caso, consoante se extrai do v. acórdão recorrido, a egrégia Corte Regional manteve o indeferimento do pleito de compensação por danos moral e material, por entender não configurada a exclusão discriminatória da autora da festa comemorativa que é realizada todos os anos pela empresa, em homenagem aos empregados que inteiram trinta anos de serviço. Para tanto, **com base na análise do conjunto fático-probatório do processo, mormente a prova testemunhal, registrou que nem todos os empregados que completavam trinta anos de serviço eram agraciados, quer com convites para a festa, quer com prêmio, afastando, de tal sorte, a conduta discriminatória da empresa para com a reclamante.** Para divergir de tais premissas, concluindo no sentido de que a reclamante teria sido submetida à discriminação e constrangimento, ao não receber o convite para a referida comemoração, seria necessário o reexame das provas produzidas no processo, o que é vedado a esta Corte Superior, nos termos da Súmula nº 126, dada a natureza extraordinária do recurso de revista. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (RR - 921-06.2012.5.01.0512, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 02/03/2016, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016)

Diante do exposto, julgo improcedentes os pedidos formulados nos itens “a”, “b” e “c” da peça de ingresso, à fl. 09 dos autos.

Justiça gratuita

Apresentada a declaração de hipossuficiência econômica do reclamante à fl. 14, defiro-lhe o benefício da justiça gratuita, na forma do art. 790, §3º da CLT e da Lei nº 1.060/50.

Honorários advocatícios

Sucumbente o autor nas pretensões objeto da demanda, não há que se apurar o cabimento de honorários advocatícios assistenciais.

III – DISPOSITIVO

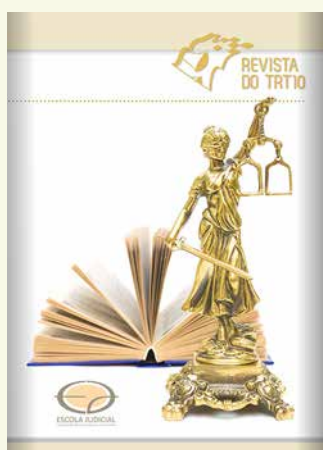
Ante o exposto, decido conceder o benefício da justiça gratuita ao reclamante e julgar **IMPROCEDENTES** os demais pedidos formulados por **ROBERTO ALVES DE SOUSA** em face de **ITAÚ UNIBANCO S.A.**, nos termos da fundamentação, que passa a integrar este dispositivo para os efeitos legais.

Custas pelo autor, no importe de R\$ 800,00, calculadas sobre o valor da causa, na forma do art. 789, II, da CLT. Dispensadas, nos termos da lei.

Cientes as partes, a teor do disposto na Súmula 197 do C. TST.

Brasília/DF, 16 de setembro de 2016.

JÚNIA MARISE LANA MARTINELLI
Juíza do Trabalho



TRT-10 001589-68.2015.5.10.0011 - SENTENÇA

RECLAMANTE: SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA

RECLAMADO: CAIXA ECONÔMICA FEDERAL – CAIXA

SENTENÇA
Vistos, etc.

I – RELATÓRIO

O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA, qualificado nos autos, ajuizou Reclamação Trabalhista em face da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA sustentando, em síntese, que a reclamada estaria realizando pesquisa com seus empregados, por celular e em período de greve, com pergun-

tas que caracterizariam conduta anti-sindical. Sob os fundamentos expostos, pleiteia, inclusive em sede de antecipação de tutela, seja cessada a conduta, declarada a ilegalidade da pesquisa e imposta condenação por dano moral coletivo, além de honorários advocatícios.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.000,00. Juntou documentos.

Indeferida a antecipação dos efeitos da tutela, conforme decisão de fl. 337.

Devidamente citada, a reclamada compareceu em juízo e apresentou defesa escrita, com documentos, por meio da qual contestou o mérito pugnando pela improcedência do pedido ao fundamento, em

síntese, de que realizou pesquisas, mas não praticou nenhuma conduta anti-sindical, nos termos da sua peça contestatória.

O sindicato-reclamante manifestou sobre a defesa e documentos.

Na audiência de instrução o sindicato-autor reconheceu que as perguntas realizadas nas pesquisas objeto desta ação foram, de fato, aquelas constantes dos questionários juntados com a defesa.

Sem mais provas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

Rejeitadas as tentativas de conciliação.

É o relatório.

II- FUNDAMENTAÇÃO

DA ALEGADA CONDUTA ANTI-SINDICAL - PESQUISAS REALIZADAS COM EMPREGADOS DA CAIXA - CONFIGURAÇÃO

O sindicato autor sustenta, em apertada síntese, que a CAIXA está realizando pesquisas com os seus empregados em “*plena greve*”, por telefone celular, o que vem causando constrangimentos aos grevistas e revelando conduta anti-sindical, inclusive por buscar saber se aderiram ou não ao movimento, a avaliação sobre as lideranças sindicais e por pretender ouvir do trabalhador uma contraproposta “*para solucionar o impasse*”.

Afirma que foram feitas, dentre as perguntas, algumas “*de semelhante quilate*”:

“- *se estou em greve*

- *se estou satisfeito com a proposta apresentada pela empresa*

- *o que deve ser melhorado na proposta para solucionar o impasse*

- *se eu confio nos representantes dos empregados na negociação*

- *que nota eu daria para os representantes dos empregados*

- *se confio nos informativos da empresa*”.

A reclamada, em defesa, afirma que de fato realiza pesquisas anuais com seus empregados, antes, durante e após as negociações coletivas, a fim de identificar elementos relevantes para o “*aperfeiçoamento da política de recursos humanos*”, o que está inserido dentro do “*poder diretivo do empregador*”. Sustenta, contudo, que as pesquisas são facultativas, resguarda o sigilo dos respondentes, não constrange o empregado, e evita questionamentos dúbios ou que visem avaliar a atuação da entidade sindical, razão pela qual não configura conduta anti-sindical.

Na audiência de instrução o sindicato-autor reconheceu que as perguntas realizadas nas pesquisas objeto desta ação foram, de fato, aquelas constantes dos questionários juntados com a defesa.

Com efeito, basta analisar o teor dos questionários para verificar se revela efetiva atitude anti-sindical, notadamente por causar constrangimentos aos grevistas e/ou por pretender avaliar a atuação das lideranças sindicais, conforme alega a inicial.

E fazendo tal análise conclui-se, com facilidade, que diversas das perguntas constantes das pesquisas são não apenas imper-

tinentes ou impróprias, mas reveladores de nítido ato anti-sindical, conforme demonstrado a seguir.

Antes, porém, para a exata compreensão, impõe-se conceituar o termo conduta ou ato anti-sindical. Para tanto, socorro-me da lição da Professora Alice Monteiro de Barros, verbis:

“Para se equacionar bem o assunto , objeto desse artigo, convém lembrar que a Constituição brasileira assegura, no seu art. 8º, a liberdade de associação profissional ou sindical, a qual compreende não apenas o direito de constituir sindicato e de nele ingressar ou retirar-se , mas também o exercício das atividades sindicais, no sentido amplo. E para tornar efetivo o exercício desse direito subjetivo e eficaz o desenvolvimento da atividade sindical, os ordenamentos jurídicos, em geral , proibem os atos anti-sindicais. O principal valor a ser protegido é a liberdade sindical , que está exposta a vários tipos de lesão, gerando inúmeros comportamentos suscetíveis de serem enquadrados como anti-sindicais.

Nem sempre o termo conduta **anti-sindical** vem inserido nas legislações. Por ser ele mais abrangente, compreende o chamado foro sindical utilizado pelo Direito Coletivo do Trabalho de alguns países da América Latina (art. 449, da Lei do Trabalho da Venezuela, e art. 450, do Código Substantivo do Trabalho da Colômbia), como também

as **práticas desleais** que remontam à lei de 1935, dos EUA I. (...)

Já o conceito de **condutas ou atos anti-sindicais** é amplo e vem sendo definido como “... aqueles que prejudiquem indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva³”. (...)

Finalmente, há os chamados **atos de discriminação anti-sindical** e **atos de ingerência**, expressões utilizadas pela **Convenção Internacional 98 da OIT**, ratificada pelo Brasil.

Os **atos de discriminação anti-sindical** dirigem -se a um ou a vários trabalhadores, embora reúnam valores individuais ou coletivos, enquanto os **atos de ingerência** dirigem-se mais diretamente à organização profissional. Sustenta a doutrina⁴ que a expressão atos **anti-sindicais** é preferível porque engloba o foro sindical, os atos de discriminação anti-sindical, os atos de ingerência e as práticas desleais, coincidindo com a evolução desses conceitos, cuja tendência é estender seu campo de aplicação a outras condutas, além daquelas originárias, que implicam violação de direitos do dirigente sindical. Ademais, o ato anti-sindical tem seu alcance ampliado quando se elimina o termo discriminação, o qual pressupõe ruptura com o princí-

pio da igualdade , pois o ato anti-sindical poderá ir além e abranger, por exemplo, até tratamento de favor, atribuído pelo empregador a um dirigente, mas com conotação de suborno. (Barros, Alice Monteiro. Conduas Anti-Sindicais - Procedimento. Disponível em: www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_59/Alice_Barros.pdf Acesso em: 10/03/2016) - Grifos do original.

Vale recordar, a esse respeito, que a Carta Constitucional garante uma organização sindical livre de “*interferências e intervenções*” (art . 8º, I), torna obrigatória (e imprescindível) a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI) e assegura o livre exercício do direito de greve pelos trabalhadores (art. 9º):

Art . 8º É livre a associação profissional ou sindical , observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato , ressalvado o registro no órgão competente, **vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;**
(...)

VI - **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;**

Art. 9º É assegurado o **direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.**

Nesse mesmo sentido a Convenção 98 da OIT, ratificada pelo Brasil desde 1952, que estabelece os princípios do direito de

organização e de negociação coletiva, merecendo destaque a previsão do seu artigo 2º, 1:

ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra *quaisquer atos de ingerência de umas em outras*, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, *em sua formação, funcionamento e administração.*

No presente caso, de plano chama a atenção o fato das pesquisas terem sido conduzidas, segundo afirma a própria defesa, pela “Gerência Nacional de Negociação Coletiva (GEING)”.

Ora, se o intuito das pesquisas fosse, de fato, o aperfeiçoamento da “política de recursos humanos”, teriam sido conduzidas pelo setor responsável pela gestão de pessoas (ou recursos humanos) da CAIXA.

Isso revela, a toda evidência, que o real objetivo era coletar dos empregados informações específicas sobre a negociação coletiva, tanto que as pesquisas eram realizadas, como também reconhecido, “antes, durante e após” tais negociações.

O problema é que, ao assim agir, a CAIXA acabou por imiscuir em temas exclusivamente sindicais, que dizem respeito apenas aos trabalhadores e a sua entidade representativa, além de gerar manifesto constrangimento aos empregados ouvidos em relação a diversos temas correlacionados, entre eles o livre exercício do direito de greve.

Senão vejamos.

No tocante ao questionário da “*Pesquisa Telefônica com Empregados Caixa - Gestão do Trabalho 2015*” (1ª Onda), de março de 2015 (fls. 52/56), as seguintes perguntas chamaram a atenção deste juízo:

“4. 1. Em sua opinião, qual deveria ser o percentual de reajuste do seu salário, no acordo deste ano?

- a) _____ %
- b) O que o sindicato pedir - VÁ PARA 4.3
- c) O que a FENABAN oferecer - VÁ PARA 4.3
- d) Não sabe - VÁ PARA 4.3
- e) Não respondeu - VÁ PARA 4.3

4.2 . Em que se baseou ao citar esse percentual (citado na pergunta anterior) resposta única e espontânea)

4.3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual se ria a chance de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que você citou, no acordo deste ano de 2016/2016: (estimulada)

(...)

4.4. Pelo que você sabe, qual será o percentual de reajuste dos salários em geral, que o sindicato dos bancários deverá reivindicar no acordo coletivo deste ano de 2015/2016, para os empregados da CAIXA?

- a) _____ %
- b) Não sabe - PULE PARA 5.1
- c) Não respondeu - PULE PARA 5.1

4.5. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, quais seriam as chances de a CAIXA vir a conceder esse reajuste que o sindicato dos

bancários deverá reivindicar, no acordo deste ano de 2015/2016: (...).”

Como é por demais sabido, o processo de construção da proposta coletiva de reajuste remuneratório é conduzido pelo sindicato da categoria, mediante ampla discussão dialética dos trabalhadores (construção coletiva), cabendo exclusivamente à entidade representativa manifestar tal proposta ao empregador.

Com efeito, indagar a opinião individual do trabalhador antes ou após essa construção coletiva, inclusive com possibilidade de o trabalhador indicar percentual diverso do definido (ou a ser definido) pela coletividade, revela nítida interferência na atuação sindical ou, no mínimo, tumultua esse processo coletivo, notadamente se houver divulgação do resultado (com os percentuais indicados pelos trabalhadores ouvidos diretamente pela empresa).

Nesse passo, há que se perquirir qual o real objetivo da CAIXA com tal questionamento. Como não foi explicado na defesa apresentada, pode-se cogitar pela absoluta irrelevância dessas respostas ou que o possível intuito seja revelar eventual descompasso entre as propostas dos seus empregados e a apresentada pelo sindicato, desacreditando assim essa entidade.

Igualmente impertinentes, por razões óbvias, o questionamento sobre o percentual que o empregado acha que o sindicato “deverá” reivindicar, bem como sobre as chances da CAIXA vir a conceder, como se fosse possível o exercício de futurologia e em desprezo, uma vez mais, à construção

coletiva da propostas sindicais e à própria negociação coletiva.

Vale citar outro grupo de perguntas, sobre canais ou veículos de comunicação, inclusive redes sociais:

“6.5 Conversa sobre assuntos de trabalho?”

6.6. Comenta ou já comentou sobre a mobilização dos empregados da caixa nessas redes de maneira pública?

- a) Sim
- b) Não

6.7. Viu/comentou/leu/curtiu algo nas redes sociais sobre as manifestações ocorridas recentemente no país?

- a) Sim
- b) Não”

Além do constrangimento que tais perguntas podem gerar ao pesquisado e a manifesta impropriedade de se perquirir acerca da participação privada dos trabalhadores nas redes sociais, preocupa a possibilidade de as respostas, ainda que em tese, virem a ser utilizadas em prejuízo do próprio trabalhador.

É fato que a ré alega haver sigilo nas respostas. Mas ainda que seja essa a vontade institucional, como a pesquisa é realizada por seres humanos (naturalmente falíveis) e em ligação para o telefone celular do trabalhador (o que previamente o identifica), não há nenhuma garantia de que tais informações não possam ser desvirtuadas e utilizadas indevidamente.

Ademais, não consigo vislumbrar uma única razão plausível para o empregador, em momento de greve, querer saber se o trabalhador vem comentando, convidando ou incitando colegas a participarem do movimento grevista via rede social. A não ser que o objetivo seja constranger e/ou indicar ao obreiro a possibilidade de ele estar ou vir a ser “monitorado”, com conseqüente inibição do exercício do direito constitucional de greve.

Sobre as entidades/sindicatos, esse mesmo questionário indaga:

“7. 1. Qual é a entidade ou organização que representa os empregados da caixa e dos bancos em geral? NÃO LER ALTERNATIVAS

- a) CONTEC
- b) CONTRAF/CUT
- c) APCEFS
- d) FENAE
- e) SINDICATO DA BASE
- f) FENAG
- g) OUTRA (Anotar)
- h) Não conhece - PULE PARA 7.6
- l) Não respondeu

7.2. Você lê algum tipo de informativo da (o) _____, seja por meio eletrônico ou qualquer outro meio, mesmo que de vez em quando? (APLICAR PARA CADA UMA DAS ENTIDADES DO QUADRO I ABAIXO E MARCAR NA COLUNA 7.3, LEITURA DE INFORMATIVOS)

- a) Sim
- b) Não

7.3 Atualmente, você é filiado a um sindicato de bancários?

- a) Sim
- b) Não
- c) Não respondeu”

Observa-se, uma vez mais, nítida e injustificada tentativa de o empregador imiscuir na relação entre trabalhador e entidade sindical, iniciando por perquirir sobre o conhecimento do trabalhador acerca das entidades representativas, passando pelo nível de informações que ele busca receber da entidade (por meio dos informativos) - um sinal claro de maior participação ou engajamento do trabalhador -, e finaliza com a indagação sobre a filiação ou não ao sindicato.

Este juízo também não consegue vislumbrar qual o interesse do empregador, em momento de negociação coletiva, querer saber tais informações, notadamente o percentual de sindicalizados. A não ser que o intuito seja, a depender das respostas, tentar desacreditar a entidade sindical.

Por fim, causa espécie as seguintes indagações:

“8.2. Na ocasião da última greve, em 2014, você foi:

- a) Totalmente desfavorável à greve
- b) Desfavorável
- c) Em parte desfavorável em parte favorável
- d) Favorável
- e) Totalmente favorável
- f) Não sabe
- g) Não respondeu

8.3. Você já participou de alguma greve?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.4. Você participa das assembleias do sindicato da sua base ?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

8.5 Pretende participar esse ano?

- a) Sim
- b) NÃO
- c) Não sabe
- d) Não respondeu

Ora, não vislumbro razão lógica para o empregador querer saber dos trabalhadores se foram favoráveis ou contrários à última greve, se já participou de alguma greve ou assembleia e/ou se pretende participar “esse ano “.

A não ser que o intuito seja “monitorar” antecipadamente a força do movimento grevista, inclusive eventual mudança de posição dos trabalhadores (antes desfavoráveis e agora com intenção de participar ou vice versa), a fim de, a partir dessa informação sobre a “temperatura” ou o “clima interno “, conduzir a negociação coletiva.

Nesse passo, também vale registrar a possibilidade das informações coletadas na

pesquisa, notadamente sobre os trabalhadores que participaram da greve anterior ou de assembléias passadas, serem usadas no intuito de, a depender das respostas, desacreditar ou desmobilizar o movimento sindical e a possível greve vindoura (caso os percentuais sejam baixos).

Sem contar que a indagação sobre o intuito de participar da greve vindoura gera manifesto constrangimento ao trabalhador e pode inibir a participação do trabalhador, notadamente considerando que o pesquisado sente-se naturalmente identificado pela ligação direta para o seu celular.

Por fim, merece análise o outro questionário juntado com a defesa (“*GESTÃO DE TRABALHO 2015 - 2ª ONDA*” - fls. 59/61), que explicita perguntas **ainda mais** desarrazoadas, impróprias ou impertinentes. Vejamos:

“2. Você sabe qual organização representa os empregados e está participando das negociações coletivas 2015/2016? RESPOSTA MÚLTIPLA- ESPONTÂNEA)

CONTRAF/CUT
 CONTEC - Confederação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito
 SINDICATO da base
 APCEFS
 FENAE
 Não sabe
 Não respondeu

3. Atribuindo uma nota entre 1 e 10, qual seu **nível de confiança** de que as entidades que estão negociando pelos empregados da CAIXA **estão buscando fazer o melhor possível** no que se refere ao acordo coletivo?

(...)

4. No que se refere à realização das assembléias sindicais sobre as negociações do acordo coletivo deste ano, para os funcionários da CAIXA, qual é a **melhor forma de realizar essas assembleias?** (RESPOSTA ESTIMULADA)

Somente empregado da CAIXA
 Somente com CAIXA e Banco do Brasil
 Somente bancos públicos
 Com todos os bancos (públicos e privados)
 Tanto faz
 Não sabe
 Não respondeu

5. Atribuindo uma nota entre 1 a 10, qual o **nível de contribuição da GREVE** para que os empregados da CAIXA obtenham suas reivindicações?

(...)

6. Você está em greve?

Sim (PPQ8)
 Não

7. Você pretende entrar em greve?

Sim
 Não
 Não sabe
 Não respondeu

8. Por que? (ANOTAR TODAS AS CITAÇÕES)

(...)

12. Você **confia nas informações dos boletins / comunicados emitidos pelas entidades sindicais?**

Sim
 Não
 Não sabe
 Não respondeu” (GRIFOS INEXISTENTES NO ORIGINAL)

Como facilmente se observa, as perguntas acima transcritas revelam clara e manifesta interferência da CAIXA na atividade sindical, notadamente ao tentar coletar a opinião sobre: i) o “*nível de confiança*” nas entidades sindicais e dos seus informativos; ii) a “*melhor forma*” de realizar as assembleias (tema que cabe exclusivamente ao sindicato e à categoria); iii) o “*nível de contribuição da GREVE*” (como se a questionar a utilidade desse legítimo instrumento; iv) e, novamente, sobre o interesse ou não de o pesquisado vir a exercer esse seu direito constitucional.

Nesse cenário, é preocupante não apenas o constrangimento gerado aos trabalhadores e a clara inibição ao livre exercício do direito de greve, mas também a possibilidade real dos resultados serem utilizados para tentar desacreditar a entidade sindical, a depender do “*nível de confiança*” que resultar da pesquisa (prática desleal).

Note-se que os documentos juntados falam em “*amostra*” da pesquisa (fi . 50) . Mas não foi esclarecido o percentual dessa amostra, a localidade dos trabalhadores pesquisados, muito menos a metodologia empregada. E como toda pesquisa, se não corretamente planejada e conduzida, pode ensejar resultados desvirtuados.

Não há dúvida de que é uma faculdade ou “*direito*” do empregador realizar pesquisas internas com os seus empregados. No

caso, contudo, restou evidenciado manifesto “*abuso de direito*”, tendo em vista que as perguntas transcritas nesta decisão revelam ingerência direta ou indireta na organização sindical, na liberdade sindical e no livre exercício do direito de greve por seus trabalhadores. Revelam, em última análise, típico ato anti-sindical.

Nesse passo, o fato da pesquisa ser “*facultativa*” em nada altera a conclusão supra. O essencial é que a reclamada de fato formulou tais questionamentos de um sem número de empregados que se dispuseram a responder a pesquisa.

Ante o exposto, determino à CAIXA que, doravante, se abstenha de realizar as perguntas transcritas nesta decisão (obrigação de não fazer), sob pena de multa no valor de R\$100.000,00 (cem mil reais).

Como preenchidos os requisitos previstos no artigo 273 do CPC, notadamente a verossimilhança da alegação do sindicato-autor, confiro à determinação supra os efeitos da tutela antecipada, a fim de que passe a vigorar de imediato, independentemente do trânsito em julgado.

Como a prática anti-sindical identificada ofendeu a coletividade: dos trabalhadores da CAIXA (direito coletivo) e o patrimônio valorativo da entidade sindical, impõe-se ainda a condenação da reclamada pela lesão extrapatrimonial ocorrida.

Socorro-me uma vez mais da lição da Prof Alice de Barros Monteiro, para quem a indenização por dano moral coletivo por ato antisindical “*a par de seu caráter compensador, visa ainda restituir a confiança ou*

credibilidade da ação sindical e devolver ao sindicato as armas e os instrumentos de tutela de seus direitos, dissuadindo o agente da conduta sindical a reincidir no comportamento lesivo” (Ob. Cit, p. 31).

Caracterizado o dano moral coletivo, a sua quantificação deve observar as características do caso concreto, levando-se em conta, entre outros, a gravidade objetiva do dano, o ilícito praticado e a condição econômica do ofensor.

A indenização, ao mesmo tempo que deve ter caráter pedagógico para inibir novas práticas, deve ser suficiente para reparar o dano.

Ante o exposto, arbitro a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

A indenização por dano coletivo e o valor da multa acima fixada (na eventualidade da sua cobrança) serão revertidos em favor de entidade pública ou privada que preste relevante serviço social, a ser definida após o trânsito em julgado, ouvido o Ministério Público do Trabalho, com prioridade para o sindicato-autor, desde que demonstre e comprove a destinação social da verba.

DOS HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS

Presentes os requisitos do artigo 14 da Lei 5.585/70 e Enunciado 219 do TST, defiro honorários assistenciais, no valor de 15% da condenação, em favor do sindicato assistente.

III. DISPOSITIVO

Pelo exposto, julgo PROCEDENTE EM PARTE O PEDIDO formulado por SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE BRASÍLIA para condenar a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CAIXA a pagar indenização por danos morais coletivos e a abster-se da prática dos atos anti-sindicalizados, tudo nos termos da fundamentação, que integra este dispositivo.

Liquidação de sentença por cálculos.

Jures e correção monetária na forma da lei.

Ante a natureza das parcelas objeto da condenação, não há incidência de contribuição previdenciária e Imposto de Renda.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre a condenação, ora arbitrada em R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Cientes as partes (En. 197 do TST).

Oficie-se o Ministério Público do Trabalho, com cópia desta sentença.

Brasília, 11 de março de 2016.

Nada mais.

RUBENS CURADO SILVEIRA

Juiz do Trabalho

VERBETES DO TRIBUNAL PLENO (SÚMULAS REGIONAIS)

Nº 64/2017

CONCURSO PÚBLICO. PRETERIÇÃO DE CANDIDATOS. AFERIÇÃO. CRITÉRIOS. NÚMERO DE VAGAS. ORDEM DE CLASSIFICAÇÃO. TUTELA

I- A ordem judicial para a admissão de candidatos, aprovados em concurso público e preteridos, está condicionada à existência de vagas, independentemente da classificação obtida em tal perímetro. II - A preterição é caracterizada pela contratação de terceiros para o exercício

das atividades essenciais do emprego público, ou, ainda, a recusa injustificada à convocação do candidato. III - O número de vagas disponíveis deve ser aferido pelo somatório daquelas previstas no edital e da quantidade de trabalhadores terceirizados, no prazo de validade do concurso. IV - Preenchidos os pressupostos legais, é viável a concessão da tutela provisória de urgência ou de evidência, para a adoção das medidas destinadas à contratação do candidato.

Disponibilizado no DEJT dos dias 15, 16 e 17/5/2017

Nº 63/2017

CODEPLAN. REFLEXOS NO ANUÊNIO DA RUBRICA ‘VP ACT ÚLTIMA REFERÊNCIA’. BASE DE CÁLCULO. IMPOSSIBILIDADE.

Nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho - ACT 2013/2015, a rubrica “VP ACT Última Referência” não compõe a base de cálculo dos anuênios dos empregados da CODEPLAN.

Disponibilizado no DEJT nos dias 5,8 e 9/5/2017

Nº 62/2017

EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE VEÍCULO. CRV- CERTIFICADO DE REGISTRO DE VEÍCULO PREENCHIDO. DEMONSTRAÇÃO DE BOA FÉ PELO ADQUIRENTE. AUSÊNCIA DE PROTOCOLO DO PEDIDO DE NOVO CRV NO PRAZO LEGAL OU DE REGISTRO PERANTE O DETRAN.

O mero preenchimento do Certificado de Registro de Veículo – CRV, independentemente do reconhecimento ou não de firma em cartório, é insuficiente para afastar a possibilidade de penhora sobre bem automotivo. Como pressuposto inicial de boa fé, o terceiro deve exibir o protocolo de novo CRV requerido junto ao órgão competente, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da assinatura do DUT- Documento Único de Transferência, ou demonstrar a efetiva concretização desta transação civil, perante o Detran.

Disponibilizado no DEJT dos dias 4,5 e 6/4/2017

Nº 61/2017

VERBAS RESCISÓRIAS. PAGAMENTO. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. HIPÓTESES DE APLICAÇÃO.

I - A multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, é devida quando inobservados os prazos fixados em seu § 6º, incluindo as hipóteses de reconhecimento judicial do vínculo de emprego, da rescisão indireta do contrato, da conversão da dispensa por justa causa em rescisão imotivada do contrato e da simulação, pelo empregador, capaz de obstar, no todo ou em parte, o recebimento das parcelas asseguradas em lei ao empregado. II - A cominação não incide, todavia, no reconhecimento, por sentença, de diferenças reflexas de verbas rescisórias e quando realizado o depósito da quantia devida ou ajuizada ação de consignação em pagamento, nos prazos previstos em seu § 6º, alíneas “a” e “b”, salvo previsão contrária em norma coletiva de trabalho.

Disponibilizado no DEJT dos dias 5, 8 e 9/5/2017

Nº 60/2017

CONCURSO PÚBLICO. PRETERIÇÃO. DANO MORAL. AUSÊNCIA

A preterição de candidato aprovado em concurso público, por si só, não gera o direito ao recebimento de indenização por dano moral.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017



Nº 59/2017

CONCURSO PÚBLICO. FASE PRÉ-CONTRATUAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A discussão sobre o direito à nomeação de candidato aprovado em concurso público decorre da relação de emprego, ainda que em fase pré-contratual. Aplica-se, quanto aos honorários advocatícios, a orientação da Súmula 219 do TST.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017

Nº 58/2017

EXECUÇÃO FISCAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO EM RELAÇÃO AO CORRESPONSÁVEL INDICADO NA CERTIDÃO DE DÍVIDA ATIVA-CDA

Ante a feição administrativa da multa por infração à CLT, não há óbice que a cobrança alcance o corresponsável indicado na CDA, ainda que se trate de sócio da massa falida.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017

Nº 57/2017

CAESB. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - ACT 2012/2014. JORNADA DE SEIS HORAS. REVERSÃO. LICITUDE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. DANO MORAL. AUSÊNCIA.

Autorizada, por meio do acordo coletivo de trabalho de 2012/2014, a reversão

da jornada de trabalho experimental de seis horas contínuas, inexistente o direito, como decorrência do evento, à manutenção do regime, ao recebimento de horas extraordinárias ou indenização por dano moral.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017

Nº 56/2017

AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONHECIMENTO. AUSÊNCIA DE DEPÓSITO RECURSAL. JUSTIÇA GRATUITA EM DISCUSSÃO.

O pleito de reconhecimento do benefício da justiça gratuita, veiculada em sede de agravo de instrumento, deve ser examinado no mérito do recurso.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017

Nº 55/2017

COMPANHIA IMOBILIÁRIA DE BRASÍLIA-DF. TERRACAP. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. NOVA TEP (TABELA DE EMPREGOS PERMANENTES).

A nova TEP (2012/2013), entabulada por meio de termo aditivo a acordo coletivo de trabalho (2012/2013) revela-se benéfica aos trabalhadores, não configurando alteração lesiva ao contrato de trabalho ou desrespeito à ascensão funcional.

Disponibilizado no DEJT de 14, 15 e 16/3/2017

Nº 54/2016

CELTINS. DISPENSA IMOTIVADA DE EMPREGADO DURANTE O PERÍODO DE INTERVENÇÃO PELA ANEEL. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO.

O § 1º do art. 9º da Lei 12.767/2012 estabelece que as admissões ou demissões de pessoal, efetuadas pelo interventor, dependem de prévia e expressa autorização da ANEEL, sem qualquer remissão ao valor salarial percebido pelo empregado. A edição de Resolução posterior não tem o condão de alterar o imperativo legal, sendo a dispensa nula, ensejando a reintegração. Entretanto, referida dispensa não configura dano moral.

Disponibilizado no DEJT de 17, 18 e 19/8/2016

Nº 53/2016

DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. AÇÃO COLETIVA E INDIVIDUAL. LITISPENDÊNCIA. INEXISTÊNCIA.

Em virtude da previsão do art. 104 do CDC, que exclui o autor de ação individual dos efeitos da decisão proferida na ação coletiva - ainda que defendendo direitos individuais homogêneos-, não há falar na litispendência entre ambas, mesmo que a entidade sindical haja apresentado rol de empregados por ela substituídos.”

Nº 52/2016

EMPRÉSTIMO CONSIGNADO. INCLUSÃO

DO NOME DO EMPREGADO EM CADASTRO DE INADIMPLENTES. COMPETÊNCIA. LEGITIMIDADE PASSIVA. DANOS MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO.

I - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar dissídios gerados pela inclusão, do empregado, em cadastro de devedores inadimplentes. II - A empregadora e a instituição financeira detêm legitimidade passiva para figurar no correspondente processo, sendo, ainda, responsáveis pela reparação de ato ilícito por elas praticado.

Disponibilizado no DEJT de 17, 18 e 19/8/2016

Nº 51/2016

ELETRONORTE. PCR 2010. ENQUADRAMENTO. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA.

O reposicionamento distinto para empregos diversos, quando da implantação de novo plano de carreira da Eletronorte (PCR 2010), não viola o princípio da isonomia, sendo indevidas, por tal motivo, diferenças salariais.

Disponibilizado no DEJT de 17, 18 e 19/8/2016

Nº 50/2016

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CRÉDITO TRABALHISTA. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

O art. 9º, inciso II, da Lei n.º 11.101/2005,



é regra de natureza operacional, não impedindo a incidência de juros de mora e correção monetária até a integral e efetiva satisfação do crédito trabalhista.

Disponibilizado no DEJT de 15, 18 e 19/7/2016

Nº 49/2016

IMPOSTO DE RENDA. BASE DE CÁLCULO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EXCLUSÃO

As despesas processuais não indenizadas e necessárias ao recebimento de rendimentos trabalhistas, incluindo os honorários advocatícios contratuais, não compõem a base de cálculo do imposto de renda devido pelo obreiro, mesmo que assim não disponha o título executivo judicial. O seu abatimento dar-se-á na fase de liquidação, mediante a prévia exibição, pelo interessado, do correspondente contrato, sob pena de ser considerada a opção por dedução apenas quando da declaração anual de ajuste do imposto de renda pertinente ao ano-calendário do recebimento, como opção irrevogável.

Disponibilizado no DEJT de 15, 18 e 19/7/2016.

Nº 48/2016

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. DEPÓSITO RECURSAL. INAPLICABILIDADE DO DECRETO-LEI N.º 779/1969.

A Ordem dos Advogados do Brasil, pela sua autonomia e independência, não é congênere dos demais órgãos de fiscalização profissional, não se lhe aplicando o privilégio do art. 1º, inciso IV, do Decreto-lei n.º 779/1969.

Disponibilizado no DEJT de 15, 18 e 19/7/2016.

Nº 47/2015

BENEFÍCIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. EMPREGADOR. DEPÓSITO RECURSAL. DESERÇÃO.

O benefício da gratuidade de justiça, conferido ao empregador, não alcança o depósito recursal por representar a garantia do juízo.

Publicado no DEJT de 13, 14 e 15/4/2015.

Nº 46/2014

BOMBEIRO CIVIL/BRIGADISTA. JORNADA DE TRABALHO.

I - A partir da vigência da Lei nº11.901/2009 (art. 5º), devem ser remuneradas como suplementares as horas trabalhadas além da 36ª semanal pelo bombeiro civil/brigadista, salvo condição mais benéfica;

II - Negociação coletiva que resulte em extensão daquele limite semanal é inválida por desrespeitar norma cogente.

Publicado no DEJT de 6, 7 e 8/10/2014.

Nº 45/2014

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. AVALIADOR EXECUTIVO E DE PENHOR. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA.

Os avaliadores executivos e os de penhor têm o direito ao recebimento da gratificação decorrente do exercício da função, simultaneamente ao adicional de quebra de caixa, pelo manuseio de valores.

Publicado no DEJT de 30/6, 1 e 2/7/2014

Nº 44/2013

RECURSO. PRESSUPOSTOS. COMPROVAÇÃO DOCUMENTAL. REQUISITOS.

A demonstração dos requisitos de admissibilidade dos recursos, pela via documental, não prescinde da correspondente autenticação, pela parte recorrente, por uma das vias em direito admitidas. É inócua, para esse fim, a simples inércia do litigante adverso.

Publicado no DEJT de 2, 3 e 4/12/2013.

Nº 43/2013

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL DE AJUSTE DE MERCADO - CTVA. NATUREZA JURÍDICA. EFEITOS. PRESCRIÇÃO. SALDAMENTO. RECÁLCULO. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. RESERVA MATEMÁTICA.

I - O CTVA possui natureza jurídica de grati-

ficação de função, compondo o salário do empregado para todos os efeitos legais, inclusive as contribuições devidas à FUNCEF e o saldamento do plano de previdência REG/REPLAN.

II - Proposta ação trabalhista dentro do quinquênio posterior ao saldamento do plano REG/REPLAN, é parcial a prescrição das pretensões destinadas a reparar os prejuízos advindos da desconsideração da CTVA, devendo o recálculo do saldamento ser realizado com base apenas no período imprescrito. III - Incumbe às partes o recolhimento de sua cota-parte ao fundo previdenciário, respondendo a patrocinadora pelos juros de mora, correção monetária e o aporte destinado à recomposição da reserva matemática.

Publicado no DEJT de 25, 29 e 30/10/2013.

Nº 42/2009

BANCO DO BRASIL. PRESCRIÇÃO. PROTESTO INTERRUPTIVO.

O protesto judicial interrompe o prazo prescricional, seja ele bienal ou quinquenal, sendo que o tempo transcorrido entre a devolução do protesto e a data do ajuizamento da reclamação não deve ser descontado do período declarado imprescrito.

Publicado no DEJT de 29/1, 1/2 e 2/2/2010.

Nº 41/2009

EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. BOLSISTA. CONTRATO DE ESTÁGIO DES-



CARACTERIZADO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO.

No período em que estiverem vinculados à Escola Superior de Administração Postal, os aprovados em concurso público para Administrador Postal mantêm relação de emprego com a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Publicado no DEJT DE 10, 11 e 14/12/2009

Nº 40/2009**PREVI. EXPATRIADOS. SALÁRIO-DE-PARTICIPAÇÃO. BASE DE CÁLCULO.**

A base de cálculo do Salário-de-participação devido à PREVI, quanto aos empregados que prestam serviços no exterior - expatriados -, é a remuneração definida pelo o empregador, na forma do § 4.º do artigo 21 do Plano de Benefícios e Comunicado DIPES/DIRIN 003/1.838.

Publicado no DEJT DE 10, 11 e 14/12/2009.

Nº 39/2009

EMPRESA ESTATAL DO DISTRITO FEDERAL: EXAME DE NORMA LOCAL: EFEITOS DO DECRETO Nº 29.019/2008 EDITADO PELO GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL: SUSPENSÃO VERSUS SUPRESSÃO DE JORNADA SUPLEMENTAR: JORNADA SUSPENSADA E POSTERIORMENTE RESTA-BELECIDADA: DIFERENCIAÇÃO: INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 291/TST: INDENIZAÇÃO INDEVIDA.

Tendo havido mera suspensão ocasional da prestação de horas extras, e não supressão, não há campo para a incidência da Súmula 291/TST aos empregados de empresa pública local em razão da aplicação do contido no Decreto nº 29.019/2008 editado pelo Governador do Distrito Federal.

Publicado no DEJT DE 9, 10 e 11/11/2009.

Nº 38/2009

CONVÊNIO ADMINISTRATIVO. DISTRITO FEDERAL E IDESP - INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL DO PLANALTO. CONTRATO DE TRABALHO. VALIDADE. EFEITOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. DESCARACTERIZAÇÃO

1. Em face da regularidade do convênio administrativo firmado entre o Distrito Federal e IDESP, não há nulidade contratual a ser pronunciada com base na Súmula 363/TST, no que tange ao fornecimento de mão-de-obra destinada à execução de programa de interesse social.

2. Eventual condenação subsidiária será restrita ao IDESP, não alcançando o Distrito Federal, eis que a configuração de atividade subsidiada pelo ente público e implementada por entidade assistencial mediante convênio regular descaracteriza a terceirização a que alude a Súmula 331/TST.

Publicado no DEJT DE 16/4/2009.

Nº 37/2008

EXECUÇÃO. RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO.

BENEFÍCIO DE ORDEM. DESNECESSIDADE DE EXAURIMENTO DA VIA EXECUTIVA EM RELAÇÃO AOS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA

Frustradas as medidas constritivas contra a devedora principal, é lícito o redirecionamento da execução contra a devedora subsidiária, independentemente de tentativa expropriatória em relação aos sócios da empregadora.

Publicado no DEJT DE 5.12.2008. Alteração disponibilizada no DEJT dos dias 14, 15 e 16/3/2017.

Nº 36/2008

I - BANCO DO BRASIL. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS. II - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. III - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. APURAÇÃO. EVOLUÇÃO SALARIAL. IV - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NAS FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO CONVERTIDAS EM ESPÉCIE. V - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXO NA LICENÇA-SAÚDE. VI - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NAS FOLGAS E ABONOS-ASSIDUIDADE CONVERTIDOS EM ESPÉCIE. VII - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. LICENÇA-SAÚDE SUPERIOR A 15 DIAS. VIII - REPERCUSSÃO DAS PARCELAS REFLEXAS RECONHECIDAS SOBRE O FGTS.

I - BANCO DO BRASIL. GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁL-

CULO DAS HORAS EXTRAS. A gratificação semestral, paga mensalmente aos empregados do Banco do Brasil, detém natureza salarial e integra a base de cálculo das horas extras. **II - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO.** Havendo previsão em instrumentos normativos são devidos os reflexos das horas extras sobre o repouso semanal remunerado (sábados, domingos e feriados). **III - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. APURAÇÃO. EVOLUÇÃO SALARIAL.** Para apuração das horas extras devidas aos empregados do Banco do Brasil deverá ser observada a evolução salarial do prestador, considerados os períodos objeto da condenação, salvo havendo previsão contratual, regulamentar ou normativa mais benéfica. Inteligência da Súmula 347 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. (Versão consolidada com a alteração do item III, conforme decisão do egr. Tribunal Pleno de 22/10/2013 (Certidão n.º 198/2013). **IV - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NAS FÉRIAS E LICENÇA-PRÊMIO CONVERTIDAS EM ESPÉCIE.** Havendo previsão expressa em normas internas do Banco do Brasil (Livro de Instruções Codificadas) acerca da preservação integral da remuneração dos empregados quando da conversão em espécie das férias e da licença-prêmio, são devidos os reflexos das horas extras habitualmente prestadas sobre as referidas parcelas. **V - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXO NA LICENÇA-SAÚDE.** Por expressa previsão contida no Livro de Instruções do Banco do Brasil (LIC 057, Cap. 360, Título 3), as horas extras habituais integram a remuneração do empregado durante o período de licença-saúde não superior a 15 dias de afastamento. **VI - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. REFLEXOS NAS FOLGAS E ABONOS**



-ASSIDUIDADE CONVERTIDOS EM ESPÉCIE. Por expressa previsão contida no item 04 do Título 20 do Capítulo 110 do Livro de Instruções Codificadas nº 056 do Banco do Brasil, são indevidos os reflexos das horas extras sobre as folgas e abonos-assiduidade convertidos em espécie. VII - BANCO DO BRASIL. HORAS EXTRAS. LICENÇA-SAÚDE SUPERIOR A 15 DIAS. Segundo as regras inscritas no Livro de Instruções Codificadas do Banco do Brasil nº 057, Capítulo 360, Título 03, para as licenças-saúde superiores a 15 dias fica assegurada uma complementação que, somada ao auxílio-doença, perfaz o valor dos vencimentos devidos no período anterior, os quais incluem o pagamento das horas extras habitualmente prestadas. Devidos, por isso, os reflexos das referidas horas extras sobre o período de licença-saúde superior a 15 dias. VIII - REPERCUSSÃO DAS PARCELAS REFLEXAS RECONHECIDAS SOBRE O FGTS. Reconhecido o direito dos empregados do Banco do Brasil ao pagamento de reflexos das horas extras habituais sobre a “gratificação semestral”, o “repouso semanal remunerado”, a “conversão em espécie das férias e da licença-prêmio” e da “licença-saúde superior, ou não, a 15 dias” restam devidos, também, os reflexos dos valores que forem apurados a esses títulos sobre o FGTS.

Disponibilizado no DEJT nos dias 12, 13 e 14/11/2013.

Nº 35/2008

COMPANHIA DE SANEAMENTO AMBIENTAL DO DISTRITO FEDERAL - CAESB. ACORDO COLETIVO. LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA.

Estabelecido de forma expressa e independente, em norma coletiva de trabalho, o direito à conversão em pecúnia de licença-prêmio adquirida pelo empregado, mediante simples opção deste, a produção do efeito está assegurada pelo inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 34/2008

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. REQUISITOS.

A progressão funcional dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, como prevê o seu plano de cargos e salários, somente pode ocorrer quando preenchidos todos os requisitos técnicos, as condições orçamentárias e a exequibilidade atestada pela comissão de promoções, junta à deliberação da diretoria da empresa.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 33/2008

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO SEM A CORRESPONDENTE MAJORAÇÃO SALARIAL. IMPOSSIBILIDADE.

A elevação da jornada de trabalho dos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, decorrente da reclassificação

de empregados cujos empregos foram extintos, por inovações tecnológicas, implica o necessário pagamento da remuneração correspondente a nova jornada, não resultando, todavia, no direito à percepção de horas extraordinárias.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 32/2008

ACIDENTE DE TRABALHO. DOENÇA PROFISSIONAL. PRETENSÃO INDENIZATÓRIA. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. EFEITOS.

I - A prescrição da pretensão de reparação de dano, defluente de acidente ou doença profissionais, tem seu marco inicial na data da ciência inequívoca da perda da capacidade laboral (súmulas 278/STJ e 230/STF). II - A suspensão do contrato de trabalho (artigos 475 e 476 da CLT), por si só, não interfere no fluxo da prescrição, exceto se, em virtude da doença ou acidente, o empregado ficar impossibilitado de postular em Juízo.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 31/2008

UNIÃO. INTIMAÇÃO DE DECISÃO JUDICIAL. PRAZO. SÚMULA Nº 197 DO COL. TST. INAPLICABILIDADE.

A orientação da Súmula nº 197 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho não é aplicável à União (artigo 17 da

Lei nº 10.910/2004 e artigo 9º da Lei nº 11.419/2006).

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 30/2008

RECURSO. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À INTIMAÇÃO DA DECISÃO JUDICIAL. EFEITOS.

A Orientação Jurisprudencial nº 357 da Subseção de Dissídios Individuais-I do Col. TST não é aplicável às decisões de primeiro grau, sendo válida a ciência do ato por qualquer outro meio, nos termos do art. 244 do CPC.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 29/2008

PREVENÇÃO. INCISO II DO ARTIGO 253 DO CPC. COMPETÊNCIA. NATUREZA.

A regra do inciso II do artigo 253 do CPC encerra critério de fixação de competência funcional, e, portanto, absoluta. A sua inobservância atrai os efeitos versados no art. 113 do CPC.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 28/2008

ACORDO. MULTA DECORRENTE DO INADIMPLENTO. FORMA DE INCIDÊNCIA.

Assumida obrigação por meio de acordo



judicialmente homologado e sendo estipulada multa pelo seu descumprimento, esta deve ser interpretada de forma a evitar a onerosidade excessiva (art. 413 do CCB). Na hipótese de atraso no pagamento, a multa incidirá exclusivamente sobre as parcelas em atraso, observadas as respectivas datas de vencimento e independentemente da antecipação da execução das parcelas vincendas, exceto se houver, no acordo, expressa disposição em sentido contrário.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 27/2008

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ART. 876, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. INCIDÊNCIA IMEDIATA.

Reconhecido o vínculo empregatício por meio de decisão transitada em julgado, compete à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários pagos em seu curso. A aplicação do parágrafo único do art. 876 da CLT, às hipóteses cristalizadas antes de sua vigência, não ofende o princípio da irretroatividade das normas jurídicas.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 26/2008

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. VALE-TRANSPORTE.

O valor pago ao empregado a título de vale-transporte não integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 25/2008

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. AVISO PRÉVIO INDENIZADO.

O aviso prévio indenizado não compõe a base de cálculo das contribuições previdenciárias.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 24/2008

EXECUÇÃO FISCAL. MULTA ADMINISTRATIVA. NATUREZA. PRESCRIÇÃO

I - É de 05 (cinco) anos o prazo da prescrição aplicável aos processos de execução fiscal.

II - O pronunciamento da prescrição, de ofício, inclusive a intercorrente, é compatível com os processos de execução fiscal, desde que precedido da diligência tratada no § 4º do artigo 40 da Lei nº 6.830/1980, a qual pode ser suprida em sede revisional.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 23/2008

EXECUÇÃO FISCAL. PARCELAMENTO. EFEITOS

O parcelamento do débito inscrito na dívida ativa da União produz o efeito de suspender, e não o de extinguir, o processo de execução fiscal.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 22/2008

EXECUÇÃO FISCAL. CERTIDÃO DE DÍVIDA ATIVA DA UNIÃO. PRESUNÇÃO DE CERTEZA E LIQUIDEZ.

A certidão de dívida ativa da União goza de presunção de certeza e liquidez, a qual pode ser desconstituída apenas mediante a adequada provocação do interessado. É defeso ao órgão jurisdicional investigar, “ex officio”, os motivos conducentes à inscrição do débito.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 21/2006

EMBARGOS À EXECUÇÃO. ENTES PÚBLICOS. PRAZO PARA OPOSIÇÃO

É inconstitucional o art. 4º da Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/08/01, que dilatou o prazo em favor de entes públicos para oposição de embargos à execução, na medida em que a eles concedeu “típico favor processual”, sem que estivessem justificadas a urgência e a relevância da matéria (C.F., art. 62).

Publicado no DJ-3 de 28/8/2006.

Nº 20/2006

ACORDO HOMOLOGADO. NÃO-RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO OU DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PAGAMENTO POR MERA LIBERALIDADE. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. INCIDÊNCIA. RESPONSABILIDADE

No acordo homologado nos autos de ação trabalhista, ainda que não reconhecido o vínculo empregatício ou não admitida a prestação de serviços, com obrigação de pagamento por mera liberalidade, incidirá sobre o valor total do ajuste contribuição previdenciária, observando-se a alíquota dos contribuintes individuais, cabendo ao reclamado a responsabilidade pelo recolhimento, facultada a dedução da cota parte do reclamante e do seu respectivo crédito, ressalvadas as situações em que o acordo já houver sido totalmente quitado, quando, então, a responsabilidade pelo recolhimento recairá integralmente sobre o reclamado, na forma do §5º do artigo 33 da Lei nº 8.212/91.

Republicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 19/2006

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AMPLIAÇÃO (EC Nº 45/2004). PROCESSOS COM SENTENÇA JÁ PROFERIDA POR OUTRAS ESFERAS DO PODER JUDICIÁRIO. COMPETÊNCIA REMANESCENTE DO TRIBUNAL DE ORIGEM.

As sentenças proferidas por Juízos de Tribunal Federal ou Estadual, antes da entrada em vigor da EC nº 45/2004, autorizam a



manutenção da competência daqueles Tribunais para julgamento dos recursos a elas interpostos, bem como para a condução dos feitos até sua finalização - hipótese em que deve ser pronunciada a incompetência da Justiça do Trabalho.

Publicado no DJ-3 de 9/6/2006

Nº 18/2006

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO.

O adicional de insalubridade deve ser calculado, ordinariamente, sobre o salário mínimo. Todavia, percebendo o empregado salário fixado em lei, acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa, sobre este incidirá sua base de cálculo.

Publicado no DJ-3 de 10/4/2006

Nº 17/2005

IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANISMO INTERNACIONAL. MATÉRIA TRABALHISTA. INEXISTÊNCIA. PRINCÍPIO DA RECIPROCIDADE.

Em respeito ao princípio da reciprocidade, não há imunidade de jurisdição para Organismo Internacional, em processo de conhecimento trabalhista, quando este ente não promove a adoção de meios adequados para solução das controvérsias resultantes dos contratos com particulares, nos exatos termos da obrigação imposta pelo artigo VIII, Seção 29, da Convenção de Pri-

vilégios e Imunidades das Nações Unidas.

Publicado no DJ-3 de 17/1/2006

Nº 16/2005

GUIA DE CUSTAS PROCESSUAIS. PREENCHIMENTO. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ DA PARTE E DO MÁXIMO APROVEITAMENTO DOS ATOS.

O equívoco no lançamento do código de recolhimento de custas processuais não acarreta deserção do recurso, se na guia houver elementos suficientes para aferir que o pagamento atingiu sua finalidade.

Publicado no DJ-3 de 17/1/2006

Nº 15/2005

CAESB. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS DE 1997. VALIDADE.

Ausente a evidência de prejuízos diretos ou indiretos para os empregados, mantida a ascensão funcional -, ainda que sob forma diversa -, e revelada a participação sindical em sua elaboração, válido é o plano de cargos e salários da CAESB, editado em 1997, não havendo violação do art. 468 da CLT e contrariedade à súmula 51 do TST. A teoria do conglobamento rejeita a possibilidade de manutenção isolada da progressão funcional por antigüidade, constante do regramento anterior, cuja subsistência - parcelada ou integral - não se justifica, à falta de ofensa a direitos adquiridos.

Publicado no DJ-3 de 18/8/2005

Nº 14/2005

AGRAVO REGIMENTAL. CABIMENTO. DECISÃO DO PRESIDENTE DO TRIBUNAL. EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA (ART. 100 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL).

À luz da garantia do art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal, o art. 214, inciso II, do Regimento Interno do T.R.T. da 10ª Região faz adequada a interposição de agravo regimental em face de decisão do Presidente do Tribunal, proferida nos procedimentos a que alude o art. 100 da Constituição Federal, quando causar gravames às partes.

Publicado no DJ-3 de 13/6/2005

Nº 13/2005

CONFLITO DE COMPETÊNCIA. INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL. DECLARAÇÃO DE OFÍCIO.

Sendo relativa, a incompetência territorial não pode ser declarada de ofício. Todavia, eventual decisão em que se discuta, em tese, a possibilidade de equívoco no declínio da competência relativa, por já prorrogada, comportará exame mediante conflito de competência pelo Tribunal.

Republicado no DEJT de 13/1/2009

Nº 12/2004

GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO EXERCIDAS POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

Nº 45, DA SBDI-1, DO COL. TST. FORMA DE CÁLCULO.

Ainda que o empregado receba distintas gratificações durante o decênio de que trata a OJ 45, da SBDI-1/TST, esta será aplicável, devendo ser integrado à remuneração do trabalhador o valor médio das gratificações recebidas nos últimos 10 (dez) anos, observado para fins de cálculo o importe relativo a cada uma delas, ou equivalente, na data da supressão.

Publicado no DJ-3 de 17/12/2004

Nº 11/2004

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ABRANGÊNCIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. TOMADORA DOS SERVIÇOS. ITEM IV DA SÚMULA Nº 331 DO COL. TST

O tomador dos serviços responde, em caráter subsidiário, pelas obrigações trabalhistas do empregador, ainda que aquele integre a Administração Pública. Tal responsabilidade abrange também as multas do artigo 467 e do § 8º do artigo 477, ambos da CLT e § 1º do artigo 18 da Lei nº 8.036/1990, bem como os honorários assistenciais.

Publicado no DJ-3 de 17/7/2008

Nº 10/2004

SOCIEDADE DE TRANSPORTES COLETIVOS DE BRASÍLIA LTDA - TCB. SUCESSÃO. DECRETO Nº 22.322/2001.

Para que ocorra sucessão trabalhista, é mister que uma unidade econômica-jurídica de uma



empresa se traslade para outra sem solução de continuidade na prestação dos serviços. Mesmo tratando-se de empresas concessionárias de serviço público, a sucessão trabalhista somente se configura pelo adimplemento destas condições. Evidenciado que a SOCIEDADE DE TRANSPORTES COLETIVOS DE BRASÍLIA LTDA - TCB, empresa pública do Distrito Federal, a despeito do que estabelece o Decreto nº 22.322/2001, permanece explorando a mesma atividade empresarial e na direção dos serviços de seus empregados, não há que se falar em sucessão.

Patente, pois, a legitimidade da SOCIEDADE DE TRANSPORTES COLETIVOS DE BRASÍLIA LTDA - TCB para figurar no pólo passivo das ações movidas por seus empregados.

Publicado no DJ-3 de 01/6/2004

Nº 9/2004

JUROS DE MORA. EMPREGADOS E SERVIDORES PÚBLICOS. LEI Nº 9.494, ART. 1º – F.

É inconstitucional a Lei nº 9.494/97, art. 1º - F, inserido pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/08/2001, que fixa os juros de mora, nas condenações em verbas devidas aos servidores e empregados públicos, em seis por cento ao ano.

Publicado no DJ-3 de 12/4/2004

Nº 8/2004

TÍTULO EXECUTIVO. INEXIGIBILIDADE. CLT, ART. 884, § 5º. CPC, ART. 741, PARÁGRAFO ÚNICO.

São inconstitucionais o § 5º, do art. 884 da CLT, e parágrafo único, do art. 741, do CPC, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.180-35, de 24/08/2001, que nas respectivas frações finais consideram inexigível o título judicial, cujo conteúdo ostenta desconformidade interpretativa com a Constituição Federal, segundo o Supremo Tribunal Federal.

Publicado no DJ-3 de 12/4/2004

Nº 7/2003

REPETIÇÃO DE INDÉBITO. VALORES RECEBIDOS EM EXECUÇÃO DE SENTENÇA EM CARÁTER DEFINITIVO PROVENIENTES DE PLANOS ECONÔMICOS. SUPERVENIÊNCIA DE PROVIMENTO RESCISÓRIO. EFEITOS.

A ação rescisória motivada por mudança de entendimento jurisprudencial inerente a Planos Econômicos, sob o fundamento de “violação a literal disposição de lei”, produz eficácia ex nunc, conseqüentemente, não torna indevidos os valores já recebidos em execução definitiva, desautorizando por completo a repetição do indébito.

Publicado no DJ-3 de 5/12/2003

Nº 6/2001

DEPÓSITO RECURSAL. OBRIGAÇÃO.

No processo do trabalho, o depósito recursal é ônus exclusivamente do empregador (CLT, art. 899, § 4º). Assim, mesmo se houver condenação do empregado em pe-

cúnia, inexistente obrigação legal deste de efetuar o depósito recursal.

Publicado no DJ-3 de 23/2/2001

Nº 5/2000

AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. TERMO INICIAL

O termo inicial do prazo fixado no art. 495 do CPC flui a partir da última decisão proferida no processo, mesmo que ela não haja apreciado o mérito da lide. Excepcionam-se, todavia, as hipóteses de recurso manifestamente intempestivo ou incabível, isto é, aquele estranho à seqüência dos atos processuais estabelecida em lei.

Publicado no DJ-3 de 11/9/2000

Nº 4/2000

VALOR DA CAUSA. PLURALIDADE DE AUTORES.

Nas ações plúrimas, a alçada mínima recursal deve ser aferida pelo valor global atribuído à causa, sem que se proceda à divisão pelo número de litisconsortes.

Publicado no DJ-3 de 16/5/2000

Nº 3/1999

CÓPIAS CARBONADAS DE GUIAS DE DEPÓSITO E CUSTAS PROCESSUAIS

As cópias carbonadas de guias de depósito ou de custas processuais, inclusive no tocante ao

recebimento mecânico pelo banco, satisfazem a exigência do art. 830, da CLT.

Publicado no DJ-3 de 16/3/2000

Nº 2/1999

SALÁRIO. DESCONTO. CHEQUE IRREGULAR.

Cabíveis os descontos nos salários do frentista, pelo recebimento de cheques sem o cumprimento das formalidades previstas em norma coletiva, desde que por esta autorizado.

Publicado no DJ-3 de 18/3/2000

Nº 1/1998

FGTS. PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA

Enquanto não for cancelado o Enunciado/TST nº 95, entender-se-á, ainda que com ressalvas, que “é trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”. (IJJ-RO-6130/97)

Publicado no DJ-3 de 16.03.2000 BRASÍLIA (DF), 31 de março de 2017 (data de publicação)

