

V. 23, N. 1 - Junho de 2019



**REVISTA
DO TRT10**

-
- Artigos
 - Arte e Literatura
 - Acordãos
-



ESCOLA JUDICIAL



Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

v. 23 n. 1

Brasília

2019

ISSN 0104-7027

Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R.

Brasília

v. 23

n. 1

p. 1-169

2019



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.trt.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
Catalogação 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: Desembargadora Flávia Simões Falcão e Desembargador Alexandre Nery de Oliveira
Produção: Anastácia Freitas de Oliveira
Projeto gráfico e diagramação: Wesley Marques dos Santos
Colaboração: Seção de Pesquisa e Documentação

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

JusLaboris - 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
Sumários.org



Tribunal Pleno**Desembargadores**

Maria Regina Machado Guimarães - Presidente e Corregedora
Brasilino Santos Ramos - Vice- Presidente
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
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
Grijalbo Fernandes Coutinho
João Luís Rocha Sampaio

1ª Seção Especializada

Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Presidente
Desembargador Brasilino dos Santos Ramos- Vice- Presidente
Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan
Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos
Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargadora Elke Doris Just
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos
Desembargador João Luís Rocha Sampaio

2ª Seção Especializada

Desembargador Maria Regina Machado Guimarães - Presidente
Desembargador Brasilino dos Santos Ramos- Vice- Presidente
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron
Desembargador Ricardo Alencar Machado
Desembargador Pedro Luiz Vicentin Foltran



Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior
Desembargador José Leone Cordeiro Leite
Desembargador Dorival Borges de Souza Neto
Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho

Primeira Turma

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

Segunda Turma

Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira - Presidente
Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan
Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron
Desembargadora Elke Doris Jus
Desembargador João Luís Rocha Sampaio

Terceira Turma

Desembargador Ricardo Alencar Machado - Presidente
Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran
Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior
Desembargador José Leone Cordeiro Leite
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos

Foros Trabalhistas

Brasília (DF)

SEPN 513, Bloco B, Lotes2/3, CEP 70.760-522

01ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Martha Franco de Azevedo
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: Juiza Naiana Carapeba Nery de Oliveira
05ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Elisângela Smolareck
06ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior
07ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Mônica Santos Emery
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 - Diretor do Foro
12ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna
13ª Vara do Trabalho -	Titular: Ana Beatriz Cid Ornelas - Vice - Diretora do Foro
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 Jonathan Quintão Jacob
19ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Patrícia Soares Simões de Barros
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 72115-54

1ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Alexandre de Azevedo Silva - Diretor do Foro
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Rosarita Machado de Barros Caron
3ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto
4ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Elaine Mary Rossi de Oliveira
5ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Luciana Maria do Rosário Pires - Vice- diretora do Foro

Gama (DF)

Praça 02 Lote 06, Setor Central - Gama-DF, CEP 72405-610

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: Juiz Reinaldo Martini
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 - Diretor do Foro
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Sandra Nara Bernardo Silva



ESCOLA JUDICIAL

Gurupi (TO)

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

Titular: Juiz Denilson Bandeira Coêlho

Dianópolis (TO)

Avenida Wolney Filho, Qd. 69-A, Setor Novo Horizonte, CEP 77300-000

Titular: Juiz Oswaldo Florêncio Neme Júnior

Guaraí (TO)

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

Titular: Juiz Mauro Santos de Oliveira Goes

Juízes substitutos

Patrícia Germano Pacífico
Débora Heringer Megiorin
Rogério Neiva Pinheiro
Solyamar Dayse Neiva Soares
Érica de Oliveira Angoti
Patrícia Birchall Becattini
Rossifran Trindade Souza
Cristiano Siqueira de Abreu e Lima
José Gervásio Abrão Meireles
João Batista Cruz de Almeida
Thais Bernardes Camilo Rocha
Acélio Ricardo Vales Leite
Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Marcos Alberto dos Reis
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 Ilma Nobre
Laura Ramos Moraes

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
Edísio 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
Fernando Gonçalves Fontes Lima
Marcos Ulhoa Dani
Jaeline Boso Portela de Santana Strobel
Margarete Dantas Pereira Duque
Wanessa Mendes de Araújo Amorim

Escola Judicial

Diretora
Desembargadora Flávia Simões Falcão

Vice-Diretor
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira

Conselho Consultivo

Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargador Dorival Borges Souza Neto
Juiz Cristiano Siqueira de Abreu e Lima
Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Servidor Rafael Simões Espírito Santo



Comissão da Revista e outras publicações

Desembargadora Flávia Simões Falcão (Diretora da Escola Judicial) - Presidente
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira (Vice-Diretor da Escola Judicial) -
Vice-Presidente
Juíza Mônica Ramos Emery
Juiz Maurício Westin Costa
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 Formação Técnico-Administrativa e Gerencial - SCFTG - Flávia Naves David
Amorim Boaventura
Seção de Educação a Distância - SCEAD - Camone Cristiane Zanghelini
Seção de Pesquisa e Documentação - SCPED -
Seção Administrativa de Apoio a Eventos - SCAPE - Ricardo Bittencourt Ibraim

Comissão da Revista e outras publicações

Desembargadora Flávia Simões Falcão (Diretora da Escola Judicial) - Presidente
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira (Vice-Diretor da Escola Judicial) -
Vice-Presidente
Juíza Mônica Ramos Emery
Juiz Maurício Westin Costa
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 Formação Técnico-Administrativa e Gerencial - SCFTG - Flávia Naves David
Amorim Boaventura
Seção de Educação a Distância - SCEAD - Camone Cristiane Zanghelini
Seção de Pesquisa e Documentação - SCPED -
Seção Administrativa de Apoio a Eventos - SCAPE - Ricardo Bittencourt Ibraim



Sumário

Artigos



Discriminação e Relações de Trabalho
Pedro Lino de Carvalho Júnior
Camilla Mello e Lima

13



Aplicação do princípio da sustentabilidade no julgamento da ADI 3937 (amianto)

26

Wagson Lindolfo José Filho
Ulysses Sbsczk Azis Pereira



Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no Processo do Trabalho

40

Fabiano Matos de Araújo



Os mecanismos de proteção ao trabalhador no processo falimentar com o escopo de assegurar o recebimento dos valores devidos em virtude do pacto laboral mantido com a empresa falida

54

Juliana Maria Rocha Pinheiro
Bezerra da Silva



Leitura jurídica das pinturas de Cândido Portinari com base no princípio da primazia da realidade dos fatos

67

Atena Pontes de Miranda
Rafael Pontes Vidal



Impacto da Reforma Trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores

77

Filipe dos Santos Silva

Seção Arte e Trabalho



100

Acórdãos



102

Apresentação

Caros leitores,

A primeira edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região apresenta seis textos doutrinários. Como de costume, publicamos textos de magistrados, servidores, advogados e estudantes, sempre com vistas a contribuir para uma reflexão sobre temas afetos ao Direito do Trabalho.

O procurador do trabalho Pedro Lino de Carvalho Júnior e a procuradora da Fazenda Nacional Camilla Mello e Lima debatem o papel do Ministério Público do Trabalho, no combate à discriminação nas relações de trabalho. Por sua vez, o advogado Filipe dos Santos Silva analisa os impactos da Reforma Trabalhista na Dispensa Coletiva.

Com viés voltado para a sustentabilidade e qualidade de vida, no ambiente do trabalho, o juiz do trabalho Wagson Lindolfo José Filho e o advogado Ulysses Sbsczk Azis Pereira analisam a aplicação do princípio da sustentabilidade no julgamento da ADI 3937 (amianto).

Já o oficial de justiça Fabiano de Matos Araújo discorre sobre o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no Processo do Trabalho. A advogada Juliana Maria Rocha Pinheiro Bezerra da Silva comenta a necessidade de assegurar-se o recebimento de valores devidos, em virtude do pacto laboral mantido com empresa falida e aponta mecanismos de proteção ao trabalhador.

Em uma abordagem inovadora, a mestrande em artes visuais Atena Pontes de Miranda e o professor universitário Rafael Pontes Vital fazem uma leitura jurídica das pinturas de Cândido Portinari, com base no princípio da primazia da realidade.

Na seção arte e trabalho, Nivaldo Doro Júnior questiona, em forma de poema, quanto vale a vida do trabalhador.

Como jurisprudência, destacamos dez acórdãos do TRT-10.

Boa leitura!

Flávia Simões Falcão
Diretora da Escola Judicial do TRT-10ª Região





DISCRIMINAÇÃO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Pedro Lino de Carvalho Júnior¹
Camilla Mello e Lima²

RESUMO

A Constituição Federal de 1988, cuja base axiológica é a dignidade da pessoa humana, consagra diversos direitos fundamentais, dentre os quais o direito à igualdade e à não discriminação (CF, artigo 1º, III e art. 5º, art. 7º, XX, XXX, XXXI e outros), ao tempo em que elege, como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção

do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Não obstante sua força normativa e todo o arsenal legislativo pátrio, no cotidiano do mundo do trabalho ainda se constata práticas discriminatórias, que se agravam e são favorecidas pela incontroversa desigualdade material entre empregador e empregado, este último subordinado juridicamente e, na

¹Procurador do Trabalho/ PRT-5ª Região. Professor da Universidade Federal da Bahia-UFBA

²Procuradora da Fazenda Nacional. Graduada pela Universidade Federal da Bahia-UFBA.

quase totalidade dos casos, dependente economicamente daquele. O objetivo do presente estudo é examinar o fenômeno da discriminação na seara trabalhista, suas modalidades, contornos dogmáticos e dimensão probatória para, em seguida, abordar algumas estratégias de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a essa nefasta prática.

PALAVRAS-CHAVE: Discriminação. Relações de trabalho. Constituição Federal de 1988. Princípio da Igualdade. Prova estatística. Atuação do Ministério Público do Trabalho.

Introdução

A Constituição Federal de 1988, cuja base axiológica é a dignidade da pessoa humana, consagra um expressivo conjunto de direitos fundamentais, dentre os quais o direito à igualdade e à não discriminação (CF, artigo 1º, III e art. 5º, art. 7º, XX, XXX, XXXI e outros), ao tempo em que elege como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). E o fez com tamanha intensidade que a normativa infraconstitucional é rica em diplomas legais que pretendem dar concretude aos ditames constitucionais, a exemplo de inúmeros dispositivos da CLT e da Lei nº 9.029/95, que proíbem a adoção de práticas discriminatórias e limitativas para

efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção.

Não obstante a força normativa da Constituição e todo o arsenal legislativo pátrio, no cotidiano do mundo do trabalho ainda se constata práticas discriminatórias, que se agravam e são favorecidas pela incontroversa desigualdade material entre empregador e empregado, este último subordinado juridicamente e, na quase totalidade dos casos, dependente economicamente daquele.

Diante do processo de reestruturação produtiva em curso, o modelo de gestão de mão de obra na era da globalização redefiniu a relação capital-trabalho sob o impacto das mudanças tecnológicas, da automação programável e de uma gama de inovações organizacionais. O mundo do trabalho modificou-se. Novas formas de contratação se desenvolveram. O momento é de grandes mudanças. Enfim, na sociedade atual, diria Lévinas, “o ontem agoniza e o amanhã balbucia”(LÉVINAS apud SOUZA, 2007, p. 13).

Nesse contexto de expressivos câmbios na dinâmica econômica operante em escala global, o objetivo da presente abordagem é analisar o fenômeno da discriminação na seara trabalhista e as formas de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate a essa reprovável prática. Com efeito, em um cenário de grandes transformações, é imperioso reafirmar o valor social do trabalho e a fundamentalidade constitucional dos



dispositivos que o alicerçam.

Do fenômeno da discriminação

Entende-se por discriminação o preconceito em sua forma ativa ou exteriorizada. (BRITO FILHO, 2015, p. 833). Na esfera trabalhista, a definição de discriminação pode ser extraída da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incorporada ao ordenamento brasileiro com status de norma supralegal: “Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; [...]”. (BRASIL, 1968)

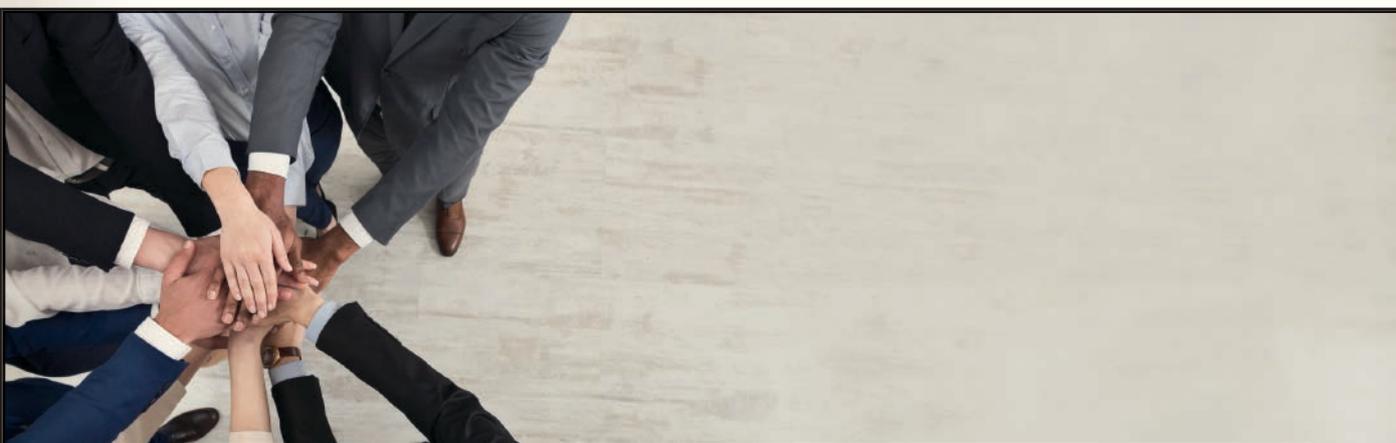
Assim, discriminação no ambiente de trabalho é toda distinção entre trabalhadores em situação semelhante, que não se justifique por um motivo razoável e legítimo e, ainda, resulte em prejuízo para certos grupos (JAKUTIS, 2006, p. 41).

Além da Convenção supracitada, cabe destacar que a vedação às condutas discriminatórias está prevista em diversos instrumentos normativos internacionais, igualmente incorporados ao ordenamento pátrio: Declaração de Filadélfia, Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, Declaração Americana de Direitos do Homem, Convenção Internacional sobre a Eliminação das Formas de Discriminação Racial, dentre outros.

Em suas múltiplas e polifacéticas manifestações, a discriminação pode se apresentar de inúmeras formas, das quais se destacam a forma direta ou indireta e a lícita ou ilícita, que ora merecerão considerações mais detidas.

Discriminação Direta

A discriminação direta se configura quando o empregador, de maneira explícita, confere tratamento desigual e infundado a certo empregado ou a um grupo de empregados, por motivo de cor, religião, sexo ou qualquer outro motivo irrelevante



para o exercício da função. São exemplos de discriminação direta: a exigência do candidato a emprego de apresentação de certidão negativa de ajuizamento de ações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, os anúncios discriminatórios, a discriminação estética ou por aparência, a exigência de exame de gravidez para contratação de mulheres etc.³

Estes critérios discriminatórios violam não apenas as diretrizes constitucionais e convenções internacionais mas, também, regramentos da legislação ordinária:

Lei 9.029/95, art. 1º: É 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. (BRASIL, 1995)

CLT, art. 373-A: Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim

o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999). (BRASIL,1943).

Em relação aos anúncios de emprego, em inspirado artigo, Jorge Luiz Souto Maior (SOUTO MAIOR, 2014), chamou a atenção para a circunstância de que a escolha do empregado, pelo empregador, está sujeita a limites, sendo um deles o princípio da não discriminação, pois, se por um lado, a empresa dispõe de liberdade de expressão e do poder diretivo patronal, por outro lado, deve respeitar critérios técnicos na seleção de seus futuros trabalhadores, sem lançar mão de parâmetros desarrazoados, que sirvam de veículo para distinções e diferenciações inaceitáveis.

Em Minas Gerais, como exemplo de combate à discriminação direta, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública nº 0001419-13.2012.5.03.0071 em face de empresa prestadora de serviços que exigiu, de seu porteiro, que cortasse o cavanhaque, tendo-o, finalmente, despedido por tal motivo. O TRT-3ª Região manteve a condenação da empresa, por considerar que a exigência imposta não guardava qualquer conexão com a atividade do trabalhador.

A rigor, as hipóteses de discriminação direta tendem a se escassear, mesmo porque o combate diuturno de tais práticas por parte da sociedade civil organizada e dos órgãos fiscalizatórios, aliada à maior

³Um caso concreto de discriminação direta foi objeto de investigação por parte da Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, no ano de 2016: tratava-se de discriminação estética e racial em anúncio de emprego que exigia, para o cargo de recepcionista de hotel, mulheres “de 18 a 25 anos, acima de 1,70m, bonitas e de pele branca”.

conscientização dos empregadores, por certo têm contribuído para a diminuição de sua incidência. No entanto, basta consultar as vagas de emprego em sítios eletrônicos em algumas regiões do país, para constatar que ainda são publicados anúncios para o exercício de determinadas atividades, como engenheiros e vendedores, nas quais há exigência de sexo masculino.⁴

Ora, o que justifica que estas ocupações sejam exercidas somente por pessoas do sexo masculino? Já se disse que é mais difícil insistir no óbvio do que tentar explicar o absurdo. Em pleno século XXI, quando as mulheres formam o contingente mais expressivo da população e se encontram devidamente qualificadas para ocupar o mercado de trabalho em todos os seus quadrantes, é inaceitável que ainda exista espaço para discriminação de gênero em quaisquer de suas expressões. Em verdade, em nenhuma das atividades apontadas existe a mínima justificativa para exclusão das mulheres quanto à possibilidade de acesso às funções oferecidas, salvo o deliberado propósito de discriminá-las. Com efeito, se se tratasse de recrutamento de jogador de futebol por compor equipe de futebol masculino, ou da contratação de mulher para atuar como agente de presídio incumbida de revistar detentas, aí sim seria aceitável o critério diferenciador. Do contrário, resta a odiosa e

inaceitável discriminação, a ser combatida, no campo normativo, por todos os meios legitimamente previstos na legislação pátria.⁵

Discriminação Indireta

A discriminação indireta, por sua vez, decorre de práticas do empregador aparentemente neutras, que, no entanto, resultam em segregação infundada. Essa é a discriminação velada, que é a mais frequente na seara laboral e é a mais difícil de ser combatida, especialmente em razão da dificuldade probatória.



Por oportuno, registre-se que, nos Estados Unidos, desenvolveu-se a teoria do impacto desproporcional. Esta se refere às práticas empresariais ou político-legislativas que resultem em prejuízos

⁴VAGA PARA ENGENHEIRO GERA DENÚNCIA DE DISCRIMINAÇÃO AO EXIGIR HOMENS. Paraná: Portal GI. Disponível em: <http://g1.globo.com/pr/campos-gerais-sul/noticia/2014/08/vaga-para-engenheiro-gera-denuncia-de-discriminacao-exigir-homens.html>. Acesso em: 16 jan. 2019.

⁵O Ministério Público do Trabalho vem atuando incansavelmente para coibir os anúncios discriminatórios.

para certos grupos, muito embora tenham aparência de legalidade. O leading case é o caso “Griggs vs. Duke Power”: uma empresa aplicava testes de conhecimentos gerais para promoção dos empregados e somente os brancos, que haviam estudado nas melhores escolas, conseguiam ser promovidos, em detrimento dos negros. A Suprema Corte Americana vedou a aplicação do referido teste, considerando se tratar de discriminação indireta, que produzia resultados nocivos aos negros (VITORELLI, 2012, p. 83).

Essa teoria advinda do direito norte-americano tem sido aplicada no Brasil para impugnar diretivas que, embora com aparência de legalidade, impliquem prejuízos para minorias ou grupos vulneráveis. Um exemplo é a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1946/DF, em que o Supremo Tribunal Federal consignou que não seria viável a extensão do teto dos benefícios previdenciários ao salário-maternidade, uma vez que transferiria ao empregador a responsabilidade pelo pagamento da diferença, durante o período da sobredita licença, entre o salário efetivamente recebido pela gestante e o teto em questão, gerando o efeito nefasto de incrementar a discriminação contra a

mulher no mercado de trabalho.

Discriminação Lícita

Ensina Celso Antônio Bandeira de Mello (MELLO, 2014, p. 31) que a discriminação pode ser lícita, desde que atenda aos seguintes requisitos: a) atinja pessoas em situação material diversa; b) não se refira a apenas um indivíduo isoladamente; c) haja pertinência lógica, fundada em proporcionalidade, entre a desequiparação e sua finalidade.

Na seara laboral, existem discriminações permitidas juridicamente: a) exigências que guardam conexão com certas funções; e b) discriminações positivas ou ações afirmativas, como se esclarecerá. No particular, a Convenção 111

“Na seara laboral, existem discriminações permitidas juridicamente: a) exigências que guardam conexão com certas funções; e b) discriminações positivas ou ações afirmativas (...)”

da OIT admite exceções à regra geral: “Art. 1º. [...] 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.” (BRASIL, 1968).

Desse modo, se o discrimen se fundamenta em certa qualificação pertinente para o exercício do emprego ou função, não há que se falar em ilicitude.

A título de ilustração, Firmino Alves Lima menciona que é lícito contratar um chefe de cozinha chinês para um restaurante chinês (LIMA, 2011, p. 140). Do mesmo modo, pode-se contratar um ator negro para representar um herói negro. Há, nessas hipóteses, um motivo lícito para o empregador discriminar, consistente na qualificação ocupacional. Outro exemplo é a licitude da exigência de limite de idade, em concurso público, a depender da natureza do cargo a ser preenchido (Súmula 683 do STF à luz do art. 7º, XXX da Constituição).

Ademais, registre-se, que nem toda exigência patronal, aparentemente relacionada ao cargo, há de ser admitida. É indispensável se promover uma análise casuística e rigorosa em todas as oportunidades que critérios diferenciais sejam adotados, neste particular. O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do recurso de revista nº 148500-63.2006.5.01.0060, por exemplo, decidiu que é ilegítima a dispensa por justa causa de empregado obeso por parte da empresa Vigilantes do Peso. No caso em tela, a empresa condicionava o contrato de trabalho à manutenção do peso do empregado consultor, o que foi considerado abusivo e discriminatório. De fato, a conduta da empresa ofende a intimidade, a saúde e a própria dignidade da pessoa humana do trabalhador, sendo uma evidente discriminação ilícita.

Das ações afirmativas

Discriminações positivas ou ações afirmativas, por seu turno, são diferenciações lícitas representadas por políticas públicas ou até mesmo privadas, essencialmente transitórias, que objetivam assegurar a ascensão social de grupos historicamente vulneráveis e preteridos (BRITO FILHO, 2002, p. 51-52). São medidas necessárias, visto que as normas jurídicas repressoras da discriminação são insuficientes para garantir a igualdade material e a igualdade como reconhecimento (artigos 3º, IV e 5º, caput), sendo necessária uma política de ação afirmativa para romper o círculo vicioso de exclusão.

A Constituição Federal possui diversas previsões de ações afirmativas, como a proteção do mercado de trabalho da mulher, por incentivos específicos (CF, art. 7º, XX) e a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (CF, art. 37, VIII). O objetivo da medida compensatória é, precipuamente, consagrar a igualdade em sentido material.

No plano infraconstitucional, a Lei 8.213/91, em seu artigo 93, estabelece a reserva de vagas para pessoas com deficiência. No particular, para além das medidas administrativas e judiciais de exigência do cumprimento das cotas, o Ministério Público do Trabalho vem buscando sensibilizar as empresas ao engajamento voluntário com a ação afirmativa em questão, por meio de audiências públicas, palestras, seminários.

O propósito tem sido de que as empresas

se conscientizem da importância da reserva de vagas e não sejam puramente obrigadas a cumprir a reserva legal, mesmo porque os dados atestam que a produtividade média da pessoa com deficiência é tão boa quanto (ou mesmo, superior, em alguns casos) a dos demais trabalhadores, contanto que lhe sejam assegurados os meios necessários ao adequado desenvolvimento de suas atribuições.



Vale mencionar, também, a Lei 12.990/2014, que estabelece reserva de vagas para negros em concursos públicos da administração direta, autárquica e fundacional. Inclusive, o STF, em decisão unânime no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 41, reconheceu sua plena adequação aos comandos constitucionais, sob o fundamento de que a norma estabelece uma ação afirmativa motivada por um dever de reparação histórica decorrente da escravidão e de um racismo estrutural existente na sociedade brasileira. A

Corte Suprema já havia referendado o mesmo posicionamento na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186, que versava sobre cotas raciais nas universidades públicas.

Assim, a desequiparação promovida pelas cotas raciais é lícita, pois assegura a isonomia em sentido material, por meio da criação de oportunidades e da distribuição equânime dos bens sociais. Segundo o Ministro Relator Luís Roberto Barroso, no voto proferido na ADC 41, a norma também realiza a igualdade como reconhecimento, uma vez que possui a dimensão simbólica de elevar os negros a papéis de destaque na sociedade, aumentando a autoestima da comunidade negra e a diversidade na administração pública.

Desse modo, a ação afirmativa é uma discriminação lícita, pois se compatibiliza com princípios e valores consagrados na Constituição da República de 1988, principalmente com a igualdade material e igualdade como reconhecimento (artigos 3º, IV e 5º, caput) e com os objetivos gerais do Estado Democrático de Direito e os fundamentais da República Federativa do Brasil (Preâmbulo e arts. 1º, V, e 3º).

A atuação do Ministério Público do Trabalho no combate à discriminação

O Ministério Público do Trabalho tem atuado de forma preventiva e repressiva no combate à discriminação na seara laboral, através de audiências públicas,

palestras, seminários, projetos estratégicos desenvolvidos na instituição, bem como na celebração de termos de ajuste de conduta e ajuizamento de ações civis públicas. No âmbito institucional, cumpre ressaltar o importante trabalho que vem sendo desenvolvido na esfera da Coordenadoria Nacional para a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade). Um dos projetos mais inovadores da coordenadoria foi o Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades para Todos (PPIOPT), desenvolvido em 2005 sob o comando do Subprocurador Geral do Trabalho Otavio Brito Lopes, para combater a discriminação indireta nas empresas bancárias.

O Programa de Promoção da Igualdade de Oportunidades Para Todos (PPIOPT)

Com efeito, o referido programa estabeleceu um critério de análise das empresas em relação aos fatores raça, idade e gênero, a fim de verificar, de forma estatística, eventual ocorrência de práticas discriminatórias. O objetivo era: identificar segmentos econômicos que apresentassem desigualdades de gênero, de raça e etária, e que fossem recorrentes; notificar empresas desses segmentos a apresentar informações acerca do quadro de pessoal em determinada unidade da Federação; construir um perfil das desigualdades verificadas; firmar termos de ajustamento de conduta (TAC) ou ajuizar ações civis públicas.

O primeiro setor escolhido foi o bancário, em razão das denúncias de discriminação recebidas, da visibilidade da atividade bancária dentro do setor terciário e, ainda, dos altos lucros auferidos pelos bancos, o que elevaria sua responsabilidade social.

Em breve síntese, o programa pioneiro PPIOPT considerou três momentos distintos no mercado de trabalho: a admissão, a ascensão na empresa e a remuneração. Para subsidiar o Programa, o MPT captou dados fornecidos pelo IPEA, IBGE, MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, a OIT – Organização Internacional do Trabalho e diversas entidades não governamentais. De fato, os dados colhidos apontaram uma realidade de inaceitável discriminação dos trabalhadores negros, das mulheres e de pessoas com mais de 40 (anos), tanto nos âmbitos da admissão quanto nas oportunidades de ascensão funcional, como, por consequência, no âmbito da remuneração de tais profissionais. Assim, no contexto do PPIOPT, foram realizadas diversas audiências públicas com os bancos investigados - HSBC, Itaú, Unibanco, ABN Amro, Bradesco, a partir das quais se buscou a celebração de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com vistas a modificação da realidade discriminatória constatada.

Diante da recusa das referidas entidades em se ajustarem às cláusulas propostas nos ajustes apresentados, o MPT ajuizou, entre 2005 e 2008, cinco ações civis públicas no Distrito Federal, em face das maiores instituições financeiras do país.

Tais ações foram inovadoras, não somente pela natureza das teses sustentadas, mas também pela ousadia de propor que a discriminação indireta poderia ser aferida por meio de evidências estatísticas e análises sócio-organizacionais o que, entretanto, não foi suficiente, à ocasião, para sensibilizar os segmentos do Poder Judiciário que apreciaram as referidas demandas, as quais tiveram seus pedidos não acolhidos.

Não obstante estes revezes no âmbito processual, a própria atuação do MPT serviu de instrumento para convencer os bancos a adotar uma nova postura em relação a tais grupos populacionais. Nesse sentido, a Febraban, entidade representativa dessas entidades, comprometeu-se a implantar o “Programa Febraban de Valorização da Diversidade”, pelo qual os bancos passariam a acolher denúncias de práticas discriminatórias e a desenvolver ações afirmativas relativas à equidade de gênero e da população negra.

Em 2012, a Febraban disponibilizou no sítio eletrônico o livro “Bancos Diversos para um Brasil Diverso: o pioneirismo do setor bancário na valorização da diversidade no ambiente de trabalho”, com o intuito de apresentar o programa de valorização da diversidade implementado no setor bancário (CONCEIÇÃO, 2013, p. 201-204).

Prova estatística e discriminação indireta

Um grande mérito do PPIOPT, como

visto acima, foi o destaque dado à prova estatística, que serve para retratar, em números, a realidade de discriminação racial, etária e por gênero. Isto porque as informações estatísticas são capazes de revelar o impacto desproporcional de medidas aparentemente neutras sobre certos grupos vulneráveis, sendo idôneas para demonstrar a discriminação indireta.

A Corte Suprema dos EUA tem admitido a validade da prova estatística para demonstrar a discriminação indireta, tendo em vista que essa prova torna visível e cristalina a prática nefasta e velada (VARELLA, 2009, p. 112-113). No Brasil, ainda existe uma grande dificuldade por parte do Poder Judiciário na aceitação desse meio probante, possivelmente em face do desconhecimento sobre o significado e o grau de confiabilidade da referida prova. Por oportuno, cabe transcrever trecho do voto de um dos magistrados que se posicionou favoravelmente à tese sustentada pela Ministério Público do Trabalho:

“Não poderia deixar de registrar a inquietante reflexão no sentido de que a estatística é boa ciência para física, para as ciências sociais, para a medicina, para as viagens espaciais, para o desenvolvimento da informática e outras maravilhas da tecnologia. Mas será ela boa o suficiente para a área jurídica? O que tornaria a área jurídica tão especial para estar excluída dos benefícios da estatística? Porque pode fundamentar decisões de vida ou morte, mas não poderia fundamentar decisões sobre discriminação no ambiente de trabalho, por exemplo? (BRASIL,



2008⁶, p. 1140, apud VARELLA, 2009, p. 228).

Nesse passo, registre-se não haver óbice no ordenamento jurídico pátrio para a utilização da prova estatística, sendo esta um meio moral e legalmente legítimo de prova (Código de Processo Civil, art. 369), mesmo porque é notória a enorme dificuldade de identificar a ocorrência da discriminação no ambiente laboral, mormente na modalidade indireta. Na maioria das vezes, a prática se dá de maneira sutil, sem deixar rastros, motivo pelo qual não se recomendaria a exigência de uma prova cabal e direta.

No mesmo sentido, ensina o Procurador Regional do Trabalho da 21ª Região, Xisto Tiago de Medeiros Neto que, muitas vezes, é inviável a demonstração direta do ilícito cometido pelo empregador, seja por meio de documentos, seja por meio de prova testemunhal. Ganha destaque, então, a prova indireta por meio de presunções ou indícios de violação, tais como os dados estatísticos ou registros oficiais (MEDEIROS NETO, 2012, p. 26).

Cumprido ressaltar, por fim, que a atividade probatória é diferenciada nos casos das ações coletivas, dada a sua extensão e

relevância dos direitos transindividuais tutelados. Nessas ações, espera-se um novo olhar do magistrado para obtenção da solução mais justa e eficaz ao conflito, o que demanda a ressignificação dos meios probatórios, dentre os quais a prova estatística.

Com efeito, imagine-se a hipotética situação de grande empresa de engenharia que somente contrata engenheiros do sexo masculino e já mantenha dezenas deles em seu quadro funcional. Suponha-se que seus anúncios não veiculam essa restrição,

mas ela é aplicada quando da análise dos currículos. Pois bem: se a partir da verificação dos profissionais que mantém em seus quadros for possível constatar que todos os engenheiros são homens e nenhuma mulher foi contratada,

nos termos do art. 818 da CLT e à luz da distribuição dinâmica do ônus da prova, ao menos em hipótese dessa natureza (ou noutras similares) seria pertinente se exigir, em eventual ação civil pública movida pelo MPT para combate a discriminação de gênero, que fosse dela (empresa) o encargo de demonstrar sua não ocorrência.

“Na maioria das vezes, a prática se dá de maneira sutil, sem deixar rastros, motivo pelo qual não se recomendaria a exigência de uma prova cabal e direta.”

Conclusões

⁶ Acórdão proferido na segunda instância (Nº TRT 00943-2005-015-10 -00 -0 – RO, ocorrido em 13.02.2008 e publicado em 14.03.2008, relator Juiz Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma) – Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

A discriminação deita raízes profundas no ambiente de trabalho brasileiro: uma sociedade caracterizada pela extrema desigualdade socioeconômica e com forte herança escravista, que deixou marcas profundas nas relações sociais que a presidem. Sua prática agride valores e direitos fundamentais assegurados constitucionalmente.

O enfrentamento das práticas discriminatórias demanda a atuação concertada de segmentos da sociedade civil organizada e dos órgãos públicos, para que seja possível assegurar o objetivo maior almejado pela nossa trintenária Constituição Federal: a busca da construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse sentido, ao lado da criação e implementação de normas jurídicas repressoras, a luta contra a discriminação no ambiente de trabalho exige a promoção de ações afirmativas e outras políticas de inclusão,⁷ a fim de possibilitar seu adequado enfrentamento, por meio da conscientização e sensibilização dos

empregadores⁸ e do estabelecimento de práticas de gestão eficazes para tal propósito.⁹

Por fim, no âmbito mais estritamente jurídico-institucional, é fundamental que o Ministério Público do Trabalho prossiga e aprofunde sua política institucional de combate à discriminação, a partir do desenvolvimento de novos projetos estratégicos que operem em segmentos econômicos específicos, com vistas a uma maior efetividade em sua atuação.

Ao mesmo tempo, seria desejável, por parte da magistratura laboral, que houvesse uma maior sensibilidade quanto à dinâmica probatória nas demandas, individuais ou coletivas, que envolvam a temática da discriminação, apta a garantir, tanto quanto possível, decisões justas, assim compreendidas como aquelas que mais se aproximem da verdade dos fatos, na perspectiva de que sejam preservadas as condições para um adequado espaço de convivência no meio ambiente de trabalho, onde a diversidade¹⁰ cada vez mais se

⁷A título de ilustração, cumpre mencionar a iniciativa da Dow Chemical, uma das maiores fabricantes de produtos químicos do mundo, que, em 2017, realizou o 1º Fórum de Diversidade e Inclusão, em sua unidade de Aratu, na Bahia, com o fim de promover esforços conjuntos para fomentar a diversidade no ambiente de trabalho.

⁸Determinadas unidades da federação concedem as empresas um Selo da Diversidade Étnico-Racial, quando elas assumem o compromisso de desenvolver ações de combate ao racismo no ambiente de trabalho.

⁹Algumas medidas podem ser adotadas para enfraquecer a cultura da discriminação no meio ambiente laboral: a) inclusão do tema diversidade nos códigos de conduta empresariais; b) diagnóstico interno da diversidade no âmbito da empresa, analisando os momentos de admissão, promoção, desligamentos, segundo etnia, gênero, idade e outros fatores de distinção; c) parcerias com entidades não governamentais e especializadas; d) promoção de cursos de treinamento em conceitos de diversidade, bem como de campanhas de conscientização de funcionários; e) canais internos de recebimento de denúncias de discriminação; f) contratações que ampliem a diversidade na empresa, inclusive nos cargos de chefia.

afirme como valor a ser considerado.

Referências

AMCHAM. Diversidade: o que é e o que ela pode fazer pelos seus negócios. **AMCHAM Brasil**. Disponível em: <http://compoa.com.br/wp-content/uploads/2016/08/diversidade-27-abr-2016.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 1. maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 29 abr. 2018.

BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial da União**, Brasília, 19 jan. 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 abr. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 01 mar. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC 41 - Ação Declaratória de Constitucionalidade. Relator: MIN. ROBERTO BARROSO. Brasília, 17 ago. 2017. **Diário da Justiça**, Brasília. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento>.



APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA SUSTENTABILIDADE NO JULGAMENTO DA ADI 3937 (AMIANTO)

Wagson Lindolfo José Filho¹

Ulysses Sbsczk Azis Pereira²

RESUMO

A pesquisa analisa o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.937, na qual se discutia o uso do amianto na forma crisotila (asbesto branco). O Supremo Tribunal Federal julgou improcedente a ADI 3.937 proibindo produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos

de amianto ou asbesto, em função de sua natureza altamente cancerígena e pela inviabilidade de seu uso e manuseio de forma segura. Em análise, a proteção à vida dos trabalhadores ou daqueles que são expostos ao amianto foram reverenciados, prevalecendo assim, o princípio constitucional do direito à saúde e ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. O

¹Juiz do Trabalho do TRT-14. Professor de Cursos de Pós-graduação. Mestrando em Ciência Jurídica pela UNIVALI. Especialista em Direito do Trabalho pela UCDB. Especialista em Direito Constitucional pela UFG. Bacharel em Direito pela UFG

²Advogado. Mestrando em Ciência Jurídica pela UNIVALI. Especialista em Direito Ambiental pela UFPR. Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus. Bacharel em Direito pelo CEULJI-ULBRA.



método adotado na fase de investigação foi o método indutivo, e na fase de tratamento de dados o método cartesiano.

PALAVRAS-CHAVE: Amianto. Sustentabilidade. Meio ambiente de trabalho. ADI. STF.

Introdução

O meio ambiente deve ser considerado como bem a ser protegido pelas legislações para que o cidadão possa usufruir de uma melhor qualidade de vida. Neste viés, percebe-se que o meio ambiente sadio é um autêntico direito transindividual por ser um direito de todos, indistintamente, e reconhecido como uma obrigação social constitucional do Estado.

A questão ambiental constantemente é tema de julgamentos da pauta do Supremo Tribunal Federal, o que revela a importância da sustentabilidade no desenvolvimento econômico e social do país.

O dano ambiental perpetrado alastra-se no meio social em que está inserida a vítima de contaminação de amianto, atingindo pessoas de seu convívio profissional e familiar. Neste diapasão, é possível falar que a exploração econômica deste produto exige não só uma política contundente de saúde pública como também uma atenção especial do Judiciário no trato de questões advindas do desrespeito ao princípio da sustentabilidade.

É dizer que o desenvolvimento econômico é possível, desde que se respeite a utilização moderada e responsável do meio ambiente, sem causar danos à higidez física da população.

No julgamento da ADI 3937, que questionava a Lei 12.687/2007 do Estado de São Paulo, a qual proíbe a comercialização do amianto, a Excelsa Corte decidiu pela constitucionalidade desta legislação, declarando, incidentalmente, a inconstitucionalidade da Lei federal 9.055/95.

O presente artigo, portanto, tem como referente (PASOLD, 2011, p. 54), traçar um esboço argumentativo a respeito da dimensão social da sustentabilidade na proibição da utilização comercial do amianto, apontando o itinerário decisório utilizado pelo Supremo Tribunal Federal na declaração de inconstitucionalidade do art. 2º da Lei federal 9.055/95.

Quanto à metodologia adotada, seguem-se os ensinamentos de Pasold (2011, p. 92), utilizando-se na fase de investigação, o método indutivo, e na fase de tratamento de dados o método cartesiano.

Bases de aplicação da sustentabilidade

A concepção de sustentabilidade está intrinsecamente ligada à qualidade do que é sustentável, que por sua vez está associada com a possibilidade de uma determinada atividade humana prosseguir por um tempo

indeterminado. Portanto, os conceitos de sustentabilidade e sustentável estão vinculados à possibilidade de continuidade das atividades humanas ao longo de um tempo que transcende gerações.

No mesmo sentido, temos a seguinte lição (SILVEIRA, 2017):

Na gênese desta concepção, encontra-se também a impossibilidade de qual modo as garantias da sustentabilidade se manifestarão na prática, isto porque a longo prazo ou na medida do tempo indeterminado, muitos fatores são desconhecidos e imprevisíveis, sobretudo considerando também a persistência de um modelo econômico muito focado na produção e no consumo, ainda sem considerar limites.

O instituto da sustentabilidade necessariamente tem de ser analisado sob um viés poliédrico de desenvolvimento social e ambiental em prol do alcance do bem-estar da coletividade.

Assim, pode-se conceituar o princípio da sustentabilidade como aquele (FREITAS, 2012, p. 41):

Princípio constitucional que determina, com eficácia direta e imediata, a responsabilidade do Estado e da sociedade pela concretização solidária do desenvolvimento material e imaterial, socialmente inclusivo, durável e equânime, ambientalmente limpo, inovador, ético e eficiente, no intuito de assegurar, preferencialmente de modo preventivo e precavido, no presente e no futuro, o direito ao bem-estar.

É preciso lançar mão de um conceito de sustentabilidade calcado na Carta da Terra, superando uma visão antropocentrista individual e retrógrada para se chegar a um conceito de governança sustentável na ética ecológica.

Nesse sentido é o escólio de Bosselmann (2015, p. 25):

Na sua forma mais elementar, a sustentabilidade reflete a pura necessidade. O ar que respiramos, a água que bebemos, os solos



que fornecem o nosso alimento são essenciais para nossa sobrevivência. A regra básica da existência humana é manter a sustentabilidade das condições de vida de que depende.

Como se pode entrever, o direito ambiental deve ser encartado como algo transversal, em que há um constante diálogo entre ecologia e economia, tudo com vistas a garantir um bem-estar coletivo calcado no uso sustentável dos recursos naturais:

Embora o conteúdo do princípio da sustentabilidade e seja historicamente direcionado às bases da produção nos modelos capitalistas

liberais, esta noção deve ser ampliada para que os beneficiários do desenvolvimento sejam todos aqueles componentes bióticos e abióticos que garantirão a vida em plenitude, inclusive para as futuras gerações (CRUZ; BODNAR 2012, p. 51).

A temática é de extrema importância, uma vez que permite a reflexão sobre o uso sustentável do meio ambiente, sem

se descuidar das externalidades positivas e negativas advindas da economia de mercado.

Necessário fixar as bases ideológicas e normativas do Estado Socioambiental de Direito, justamente com a finalidade de garantir, de forma progressiva e elástica, um patamar mínimo civilizatório, em termos ecológicos, para as futuras gerações.

Destarte, deve-se ter em mente a ideia fundamental de democracia ecológica local com o objetivo de contrapor à periferização.

Repensar o nosso estilo de vida e atentar para a construção de políticas públicas mais democráticas e inclusivas, sempre com o fim de superar problemáticas sociais e ambientais.

Riscos ambientais e sociais do amianto

Na esfera federal, a utilização do amianto é versada na Lei 9.055/95, a qual proibiu a extração, a produção, a industrialização, a utilização e a comercialização de todos os tipos de amianto, com exceção da crisotila, vedando, quanto a essa espécie, apenas a pulverização e a venda a granel de fibras em pó (BRASIL, 1995). Por outro lado, houve a autorização expressa da extração, industrialização, utilização e comercialização do amianto da variedade

“(...) o direito ambiental deve ser encartado como algo transversal, em que há um constante diálogo entre ecologia e economia, tudo com vistas a garantir um bem-estar coletivo calcado no uso sustentável dos recursos naturais.”

crisotila (asbesto branco).

O asbesto, ou amianto, fibra mineral abundante na natureza, vem sendo utilizado pelo homem desde o início da civilização. São fibras que apresentam grande resistência ao fogo e à abrasão mecânica e química, além de constituírem um material isolante acústico e térmico. Os primeiros relatos científicos relacionando a exposição a essas fibras com agravos à saúde foram publicados no início do século passado (TERRA FILHO; FREITAS; NERY, 2006, p. 48).

Apesar de algumas leis estaduais em sentido contrário, como se pode perceber, a aludida lei federal permitiu a utilização, de forma restrita e condicionada, de uma das espécies de amianto.

É cediço que o amianto, sobretudo na sua forma branca (crisotila), é uma fibra mineral respirável e altamente tóxica, isto é, uma substância biopersistente (não biodegradável) que é extremamente perigosa para o organismo humano, podendo culminar em várias doenças graves, como, por exemplo, câncer de pulmão, mesotelioma e asbestose.

Conforme Giannasi (2005), podemos compreender a origem e o uso do amianto:

O conhecimento do amianto pelas suas propriedades de isolamento

térmico e incombustibilidade é milenar. Não obstante, sua utilização em escala comercial teve início, efetivo, com a Revolução Industrial, diante das necessidades de sua utilização para o revestimento das máquinas a vapor, dadas suas qualidades e baixo custo, tanto que no ano de 1828, os Estados Unidos conseguiram a primeira patente – amianto - conhecida “como material isolante das máquinas a vapor”.

É uma substância altamente prejudicial, o que eleva a probabilidade de contaminação grave em seres vivos, causando um desequilíbrio no meio ambiente afetado. O benefício originado de sua exploração econômica é bastante inferior aos prejuízos causados, influenciando, inclusive, em distribuição de recursos de políticas de saúde pública.

No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3937, o Ministro Dias Toffoli (2017) em seu voto, fez o seguinte apontamento:

É importante nós colocarmos que, quando nós temos produtos químicos utilizados no meio ambiente, geralmente, observamos a capacidade de algum micro-organismo transformá-lo em alguma outra molécula mais simples que possa ser, de certa forma, diminuída sua toxicidade. No caso do amianto, nós não temos essa situação.



Então, ele não é degradado por mecanismos aquáticos e ele permanece na mesma forma como é colocado (BRASIL, 2017).

No mesmo voto, o Ministro Dias Toffoli (2017) ressaltou:

Do ponto de vista, ainda continuando, do comportamento ambiental dele, ele não possui nenhuma afinidade por matéria orgânica ou inorgânica, ou seja, no momento que se coloca, não existe nenhuma possibilidade de esse material ser incorporado a alguma estrutura orgânica e faça com que ele permaneça mais imóvel, que ele permaneça - vamos dizer assim - isolado da questão ambiental. Ele permanece como ele mesmo por todo o tempo. Então, nós dizemos que ele não absorve as partículas do solo, ele não se absorve a nenhum outro componente do solo, ele não tem essa afinidade. Alguns têm algumas afinidades com “metais traços”, compostos orgânicos. É bastante difícil encontrar isso, mas, de forma geral, o comportamento dele é dessa forma (BRASIL, 2017).

Consoante estudos da Organização Mundial da Saúde, não há possibilidade de uso seguro da fibra, já que em todos os níveis de utilização existe considerável risco de contaminação por doenças graves, de modo que a única forma contundente

de prevenção é justamente a proibição da utilização de todas as espécies de amianto:

Os principais comprometimentos pleuropulmonares são: derrame pleural, espessamento pleural circunscrito ou placas pleurais, espessamento pleural difuso, atelectasia redonda, asbestose, câncer pulmonar e mesotelioma maligno de pleura (TERRA FILHO; FREITAS; NERY, 2006, p. 48).

Trata-se, portanto, de grave problema de saúde pública. O Estado é onerado com o tratamento do cidadão e do trabalhador expostos indevidamente ao amianto, sobrecarregando os custos de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez.

Nessa seara, tem-se que a luta pelo fim da utilização do amianto “configura-se em um movimento político comprometido com a transformação social na busca por uma sociedade mais justa, igualitária e saudável” (CASTRO; GIANNASI; NOVELLO, 2003, p. 910).

O Ministro Dias Toffoli (2017), em seu voto na ADI 3937, seguiu afirmando:

Se, antes, tinha-se notícia dos possíveis riscos à saúde e ao meio ambiente ocasionados pela utilização da crisotila, falando-se naquela época na possibilidade do uso controlado dessa substância, hoje, o que se observa é um

consenso em torno da natureza altamente cancerígena do mineral e da inviabilidade de seu uso de forma efetivamente segura, sendo esse o entendimento oficial dos órgãos nacionais e internacionais que detêm autoridade no tema da saúde em geral e da saúde do trabalhador (BRASIL, 2017).

Considerando os malefícios ocasionados aos profissionais no ramo da indústria e da construção civil, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, após vários estudos e recomendações sobre poluição no meio ambiente, resolveu adotar no ano de 1986 a Convenção de nº 162, tudo com o objetivo de prescrever as medidas a serem tomadas para prevenir e controlar os riscos, para a saúde, oriundos da exposição profissional ao amianto, bem como para proteger os trabalhadores contra tais riscos.

Assim, podemos perceber a aplicabilidade do princípio do retrocesso ecológico, na compreensão de Germana Belchior e Erika Duailibe (2010):

O princípio da proibição do retrocesso ecológico, que se qualifica como um dos estruturantes do Estado de Direito Ambiental, imprescindível para efetivar os postulados e as metas do novo paradigma estatal, haja vista que objetiva alcançar condições de vida sustentada não só para a presente

geração, mas também para aquelas que ainda estão por vir, em consonância com a solidariedade (BELCHIOR; DUALIBE, 2010).

Na leitura da obra de Irina Mikhailova (2004, p. 26), podemos observar que há décadas atrás, não havia nenhuma preocupação com o meio ambiente:



Os economistas estavam pouco preocupados com o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável, pois, esperava-se que a humanidade entraria no chamado “século dourado” por meio do intensivo progresso tecnológico. Mas logo depois surgiu a consciência de que os problemas ambientais já haviam atingido um grau elevado de tensão, o que representava um verdadeiro desafio à sobrevivência da humanidade. Isso contribuiu para o desenvolvimento mais rápido dos estudos relacionados com conceito da sustentabilidade e de medidas

de desenvolvimento sustentável (MIKHAILOVA, 2004).

Por outro lado, a proteção à saúde do trabalhador está alçada à categoria de direito fundamental da classe operária, conforme mandamento contido no art. 7º, XXII³, da Constituição Federal. Assim, incumbe ao empregador fornecer um ambiente de trabalho sadio e indene de riscos, protegendo o empregado inclusive de atos inseguros que porventura possam surgir na prestação dos serviços.

Pelo princípio do risco mínimo regressivo, todo empregador é obrigado a proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene no trabalho, zelando pelo cumprimento dos dispositivos legais a respeito, protegendo-os especialmente contra as imprudências que possam resultar do exercício habitual da profissão, nos moldes do art. 157 da CLT (OLIVEIRA, 2010, p. 124).

Nesse íterim, nota-se que a legislação infraconstitucional trabalhista protege, por meio de normas regulamentadoras

específicas, mesmo que por medidas ligadas à ideia de monetização dos riscos, todo trabalhador que execute suas funções em atividades insalubres ou perigosas, de forma a amenizar o impacto destas atividades na sua saúde.

Não é demais salientar que as enfermidades ocupacionais caracterizam-se por um estado patológico ou mórbido que cause perturbação funcional no trabalhador, isto é, tratam-se de processos danosos ao estado de saúde obreira.

Diferentemente do acidente típico, causado por ato súbito e externo ao trabalhador, as doenças relacionadas à exposição do amianto possuem cunho insidioso, afligindo de forma sintomática o indivíduo em sua higidez.

O art. 21, inciso I, da Lei 8.213/91⁴, admite a existência de etiologia multicausal, albergando o conceito de concausa no ramo da infortunística, que nada mais é do que um fator laboral que tenha contribuído de forma direta e eficiente no desencadeamento da moléstia.

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

4- Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 24 de julho de 1991**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 20 ago. 2018.

Em se tratando de doenças decorrentes da exposição ao amianto, que, normalmente, surgem após um período de latência prolongado não se pode pretender a fluência do prazo prescricional a partir da extinção do contrato de trabalho. Como enfermidade progressiva, e que, portanto, se agrava no tempo, somente flui com o conhecimento, pelo trabalhador, da origem e extensão dos danos que podem ocorrer, inclusive, apenas com a emissão de laudo pericial especializado.

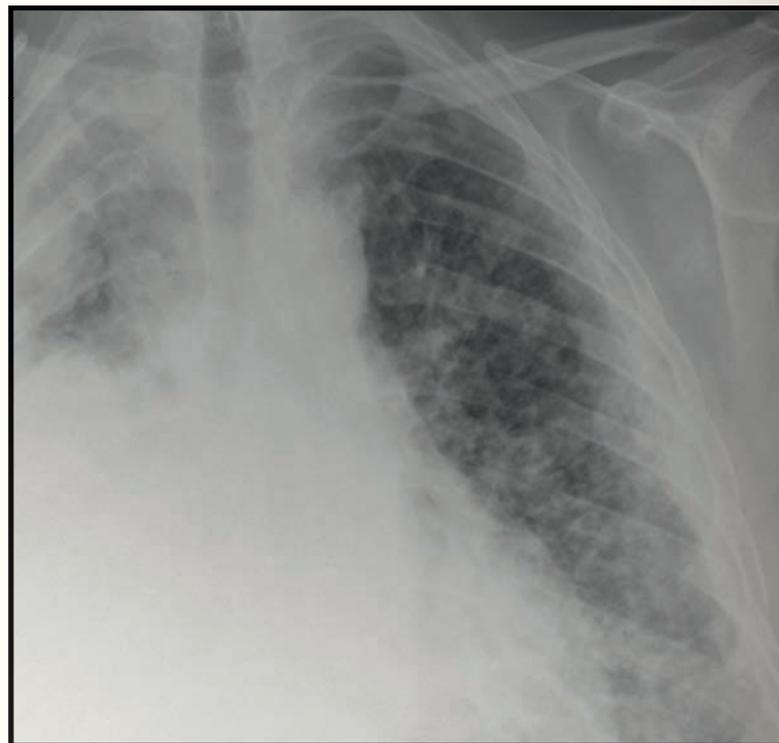
Não é difícil concluir, portanto, que a contaminação por amianto possui nexo etiológico presumido. Desse modo, constatada a alteração pulmonar causada por inalação do produto, verifica-se a existência de doença ocupacional, sendo despidendo averiguar se o empregado manipulava diretamente o produto.

A doença ocupacional pode provocar, entre outros, danos de conteúdo extrapatrimonial, que repercutem na esfera moral da vítima. Logo após a EC 45/2004, a Justiça do Trabalho passou a julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho (artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal⁵), o que resultou no revolvimento de questões jurídicas afetas à saúde e segurança no meio ambiente trabalho contaminado pelo

amianto.

Ato contínuo, de acordo com Tiago Fensterseifer: (2008, p. 137):

A atuação participativa e deliberativa da sociedade civil e dos movimentos sociais no processo de formulação de decisões e vontade política é elemento fundamental para a superação do momento de crise ambiental vivenciado contemporaneamente pela civilização do risco (FENSTERSEIFER, 2008, p. 137).



5- Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 abr. 2019.

No mesmo entendimento, podemos constatar que:

A lacuna ou vácuo criado pela ausência de representação na esfera pública fez com que grupos de excluídos **pelo e para** o trabalho e outros grupos minoritários e discriminados pela prática do racismo ambiental – no nosso caso as vítimas do amianto – fossem se agrupando em torno de uma causa que lhes era comum, ou seja, a luta pela **reparação** dos danos sofridos (indenização) e pelo **banimento** de qualquer forma de utilização do amianto no Brasil e no mundo. E isso com um objetivo único, ou seja, evitar as mazelas provocadas por esse mineral, que destrói a saúde, e, conseqüentemente, a vida daqueles que se expõem a ele (CASTRO; GIANNASI; NOVELLO, 2003, p. 908).



Tudo isso culminou na criação da “Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto – ABREA”, que tem, como função social, lutar para o banimento do amianto

e conscientizar à população em geral, trabalhadores e opinião pública, sobre os riscos do amianto.

Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 3937

O debate sobre a utilização do amianto crisotila chega ao Supremo Tribunal Federal por meio da ADI 3937:

A ação constitucional seguiu calcada em conteúdo eminentemente normativo-jurídico, relacionado o suposto conflito de competência legislativa entre União e Estado, para regulação de matéria ambiental. Isso porque, não obstante a vigência da Lei Federal n. 9.055/95, que disciplina e permite o uso de uma espécie desta substância, qual seja, o amianto crisotila, foi editada pelo Estado de São Paulo, no ano de 2007, a Lei nº 12.684, que proíbe completamente o seu uso direto ou indireto, diploma este, a que se direciona o questionamento da inconstitucionalidade, na ADI 3937-SP, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, em face da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (SILVA; AJOUZ, 2013, p. 141).

O Supremo Tribunal Federal, mais precisamente no dia 24 de agosto de 2017 e por maioria, julgou improcedente ADI 3937 ajuizada contra lei do Estado de São Paulo

(12.684/2007), a qual proíbe a utilização no território estadual de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto.

Conforme leciona Heloísa Borges e Valdir Fernandes (2014, p.188):

A construção de uma nova racionalidade, a ambiental, apoiada na conjugação de critérios instrumentais e substantivos, na qual os limites da natureza sejam respeitados, surge como uma nova proposta para o enfrentamento do atual “status quo” estigmatizante. Sob a lente da racionalidade mostra-se relevante evidenciar como o conflito entre interesses econômicos e interesses socioambientais tem sido tratado nas decisões judiciais no Brasil, mais especificamente, no Supremo Tribunal Federal, que tem a missão precípua de guardar a Constituição (BORGES; FERNANDES, 2014, p.188).

Na mesma solenidade, ante a natureza ambivalente do controle de constitucionalidade, os ministros também declararam incidentalmente a inconstitucionalidade do artigo 2º da lei Federal 9.055/95, que permitia o uso condicionado do amianto na variedade crisotila no país.

Desse modo, com o julgamento da ADI 3937, o Supremo julgou inconstitucional o dispositivo da norma federal que autorizava

o uso dessa modalidade de amianto, permitindo a competência legislativa plena sobre a matéria pelos Estados da Federação até que sobrevenha eventual nova legislação federal, nos termos do art. 24, §§ 3º e 4º, da Constituição Federal.

O parâmetro de inconstitucionalidade, portanto, se deu por ofensa: A) ao direito fundamental à saúde (art. 6º e 196, da Constituição Federal); B) ao dever estatal de redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal); e C) à proteção do meio ambiente sadio e equilibrado (art. 225, da Constituição Federal).

Apesar de ainda não ter sido publicado o acórdão, é possível denotar o apego da corte constitucional pelo princípio da sustentabilidade na exploração econômica do amianto, sobretudo na implantação de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Destarte, por uma interpretação teleológica da legislação constitucional, tem-se que a utilização livre do amianto causa prejuízos ao meio ambiente como um todo, afetando não só os trabalhadores que laboram diretamente com o produto, bem como toda a comunidade local que sofre com os seus efeitos deletérios.

Ora, tal postura hermenêutica respalda a socialização dos riscos, garantindo à parte mais vulnerável da população, principalmente naquelas atividades laborais que envolvam risco extraordinário à incolumidade física e mental dos trabalhadores, a proteção de danos



causados no meio ambiente.

Enfim, este julgamento do Supremo Tribunal Federal responde aos conclamos constitucionais maiores dos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana no trato com o meio ambiente, tudo em respeito ao princípio da sustentabilidade, garantindo meios econômicos para a consecução de uma ordem jurídica justa e uma justiça efetiva de resultados.

Considerações finais

O Supremo Tribunal Federal, sob o enfoque da representação argumentativa, deve fornecer uma tutela jurisdicional embasada em argumentos razoáveis e racionais, sempre em busca do fornecimento de um processo judicial justo e democrático.

O processo interpretativo, sob os influxos da jurisprudência de valores e do neo-constitucionalismo, adquire grande importância na resolução dos conflitos de interesses, tornando-se um mecanismo de concretização dos direitos e garantias fundamentais.

Nesse sentir, a Corte Suprema, diante de casos que dizem respeito à proteção do meio ambiente (*hard cases*), como visto na questão da utilização do amianto, deve buscar resguardar os valores primordiais de um Estado Democrático e Social de Direito, com a utilização de uma interpretação concretizadora e prospectiva.

Assim, este órgão julgador superior deve preferir aquelas normas mais condizentes

com a dignidade da pessoa humana e com o princípio do meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que condiz com uma postura de responsabilidade social e de respeito à sustentabilidade.

O juízo de ponderação merece especial destaque nos conflitos de normas econômicas e ambientais, já que, em última análise, cabe ao judiciário eleger o valor fundamental mais apropriado ao bem-estar populacional, sem desmerecer os demais, sempre em respeito à máxima efetividade dos direitos e garantias fundamentais.

Como visto, hodiernamente, há certo consenso científico dos órgãos de proteção à saúde no sentido de se considerar a crisotila como elemento cancerígeno, não se admitindo o seu manejo de forma indene de riscos e plenamente segura. Portanto, isso confere mais respaldo de sustentabilidade, sobretudo no que diz respeito ao meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, ao julgamento da ADI 3937.

Referências

BELCHIOR, Germana Parente Neiva; DUAILIBE, Erika Pereira. **Pós-modernidade e Estado de Direito Ambiental: desafios e perspectivas do Direito Ambiental.** In: XIX Encontro Nacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI, 2010, Fortaleza. Anais [...] Fortaleza, 2010. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/posmodernidade_e_estado_de_direito_ambiental_desafios_e_perspectivas.pdf. Acesso em: 26. jul. 2018.

BORGES, Heloísa Bot; FERNANDES, Valdir. O uso do amianto no Brasil: o embate entre duas racionalidades no Supremo Tribunal Federal. **Ambiente & Sociedade** (Online), v. 17, 2014, p.188. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-753X2014000200012&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3.937** - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria e Governador do Estado de São Paulo e Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Relator: Marco Aurélio. Diário de Justiça Eletrônico. Brasília, 10 out. 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=553763>. Acesso em: 20 ago. 2018.

BRASIL. Lei nº 9.055, de 1 de Junho de 1995. Disciplina a extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto/amianto e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1 jul. 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19055.htm. Acesso em: 20 ago. 2018.

BOSELTMANN, Klaus. **O princípio da sustentabilidade**: Transformando direito e governança. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

CASTRO, Hermano; GIANNASI, Fernanda; NOVELLO, Cyro. A luta pelo banimento do amianto nas Américas: uma questão de saúde pública. **Ciência & Saúde**

Coletiva, v.8, n.4, São Paulo, 2003, p. 908. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a13v8n4>. Acesso em: 24 jul. 2018.

CRUZ, Paulo Márcio. BODNAR, Zenildo. **Globalização, transnacionalidade e sustentabilidade**. Itajaí. Universidade do Vale do Itajaí. UNIVALI, 2012. Disponível em: <https://www.univali.br/vidanocampus/editoraunivali/ebooks/Documents/ecjs/Ebook%202012%20GLOBALIZA%C3%87%C3%83O,%20TRANSNACIONALIDADE%20E%20SUSTENTABILIDADE.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2018.

FENSTERSEIFER, Tiago. **Direitos fundamentais e proteção do ambiente**: A dimensão ecológica da dignidade humana no marco jurídico constitucional do estado democrático de direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2008.

FREITAS, Juarez. **Sustentabilidade: Direito ao futuro**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

GIANNASI, Fernanda. Morte lenta. A exposição ao amianto ou asbesto como causa de câncer ocupacional no Brasil. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 10, n. 618, 18 mar. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6461>. Acesso em: 23 jul. 2018.

MIKHAILOVA, Irina. Sustentabilidade: evolução de conceitos teóricos e problemas da mensuração prática. **Economia e Desenvolvimento**. Santa Maria, n.16, p. 22-41, 2004. Disponível em: <https://bit.ly/2HeiBUQ>. Acesso em: 26 jul. 2018.



OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde o trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

PASOLD, Cesar Luiz. **Metodologia da pesquisa jurídica**: teoria e prática. 12. ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

SILVA, Cecília de Almeida. AJOUZ, Igor. Audiências públicas na suprema corte brasileira: Novas tendências para o diálogo social. **Revista da AGU**, Brasília, v. 37, p. 129-159, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/2PZCqDd>. Acesso em: 25 jul. 2018.

SILVEIRA, José Henrique Porto (org). Sustentabilidade e responsabilidade social. Belo Horizonte: **Poisson**, 2017. v. 3. Disponível em: <https://bit.ly/2HdaTKx>. Acesso em: 25 jul. 2018.

TERRA FILHO, Mário; FREITAS, Jefferson Benedito Pires de; NERY, Luiz Eduardo. Doenças asbesto-relacionadas. **Jornal Brasileiro de Pneumologia**, São Paulo, v. 32, p. S112-S117, 2006, p.48. Disponível em: <https://bit.ly/2HeOtKd>. Acesso em: 23 jul. 2018.



INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO PROCESSO DO TRABALHO

Fabiano Matos de Araújo¹

RESUMO

As pessoas jurídicas são criações fictícias autorizadas pelo direito para viabilizar a atividade econômica e, por consequência, o desenvolvimento social. Têm seu patrimônio e sua estrutura protegidos pelo princípio da autonomia e da separação patrimonial. Todavia, em situações excepcionais, permite-se que este princípio seja relativizado para o fim

de atingir o patrimônio das pessoas físicas que compõem a sociedade, mas sempre dentro de um critério e limites legais. O sistema processual atual cuidou de permitir a efetiva tutela do direito material e o procedimento a se seguir nos casos em que a questão é discutida no âmbito contencioso trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Desconsideração da personalidade jurídica. Incidente. Novo

¹Pós-graduando em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes. Graduado em Direito pelo Centro Universitário CESMAC. Oficial de Justiça Avaliador Federal no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. E-mail: fabiano.araujo@trt10.jus.br

Código de Processo Civil. Processo do Trabalho.



Introdução

O ser humano frequentemente mostra-se incapaz de realizar sozinho determinadas atividades que transcendem as suas forças individuais. A dinamicidade das relações humanas implica na união de esforços para a efetiva execução de um fim comum. Assim, da associação dos indivíduos, surge um ente personalizado a quem a lei atribui capacidade de titularizar direitos e obrigações. Nasce assim a pessoa jurídica, também denominada de pessoa moral, no direito francês, e pessoa coletiva, no direito português. Portanto, pode-se conceituar pessoa jurídica como sujeito de direito personalizado e constituído para a realização de um fim comum.

Fábio Ulhoa Coelho aponta três consequências da personalização, quais sejam: (a) Titularidade obrigacional: Os sócios, como regra geral, não são partícipes

da relação entre a sociedade empresária e terceiros. A sociedade, ao celebrar contratos, necessita da representação de uma pessoa natural, mas esta não está vinculada em nome próprio, e sim em nome da sociedade, na qualidade de seu representante legal. b) Titularidade processual: A personalização da sociedade empresária confere a ela a legitimidade para atuar em juízo (ativa ou passivamente). Salvo casos específicos, os sócios podem integrar o polo ativo ou passivo de uma demanda. c) Responsabilidade patrimonial: Os bens integrantes do estabelecimento comercial e outros atribuídos à pessoa jurídica são de propriedade dela, e não de seus sócios. Não há um condomínio entre os sócios e a sociedade em relação aos bens. O patrimônio dos sócios, em regra, não responde pelas obrigações contraídas pela sociedade empresária. (COELHO, 2016, p. 32-34).

Convém ressaltar a importância da distinção entre desconideração e despersonalização ou despersonificação. A aplicação da teoria da desconideração não importa na extinção ou dissolução da pessoa jurídica com o inevitável encerramento das suas atividades. Esta continuará a existir como pessoa jurídica, de forma que apenas os atos fraudulentos ou danosos serão afastados para ensejar a execução contra os reais responsáveis:

Nesse contexto, a aplicação da teoria da desconideração não dissolve a pessoa jurídica, não implica em sua

despersonalização. Há apenas uma suspensão episódica e temporária da autonomia patrimonial da pessoa jurídica (*lifting the corporate veil*), em relação àqueles terceiros prejudicados. Em termos estritamente técnicos estamos diante de hipótese de ineficácia, não de invalidade (nem muito menos de inexistência) (FARIAS et. al, 2018, p. 373).

Escoço histórico

O fenômeno da personificação dos entes coletivos constituiu um importante aperfeiçoamento no desenvolvimento do sistema capitalista no campo da produção e circulação de bens e serviços. O princípio da autonomia patrimonial, indissociável da pessoa jurídica, firmou-se como elemento de elevado prestígio, promovendo o adequado equilíbrio às operações das sociedades empresárias em confronto com habitual risco do empreendimento.

Tal princípio, entretanto, ainda que racional e justificável do ponto de vista econômico, foi reflexo do próprio nascimento jurídico da pessoa coletiva empresarial, enfrentando momentos a revelar seu auge, mas também momentos de estremeamento. Por isso, para se compreender o significado da locução desconsideração da personalidade jurídica, recomendável antes firmar historicamente quando a personificação do ente coletivo se impôs, de forma preponderante,

relacionada à limitação de responsabilidade (na perspectiva de eventual insucesso do negócio) (CHAGAS, 2017, p. 327).

O caso inglês *Salomon v. A. Salomon & Co. Ltd.* é provavelmente o mais famoso caso judiciário em direito societário. Ele é visto como a “pedra fundamental” da doutrina da autonomia da pessoa jurídica. Habitualmente, ele é citado como o leading case da teoria da desconsideração da personalidade jurídica. Aron Salomon era um fabricante de botas de couro e sapatos na segunda metade do Século XIX. Após trinta anos de atividade como empresário individual, ele conseguiu amedidar riqueza considerável. No final do Século XIX, seus filhos mais velhos quiseram associar-se à empresa. Aron Salomon, então, constituiu em 1892 uma sociedade cujos sócios tinham responsabilidade limitada: Ele, a esposa e os cinco filhos mais velhos subscreveram capital. A sociedade foi constituída com um capital social composto de 20.007 ações nominais, sendo que cada sócio possuía uma única ação, enquanto as 20.001 ações restantes foram atribuídas pelo próprio Aaron Salomon, das quais foram integralizadas 20.000 ações, com a transferência do seu fundo de comércio. Aron Salomon integralizou sua parte no capital social com o próprio negócio do qual era proprietário individual, tendo recebido, ainda, alguns títulos como dívida da sociedade constituída para com ele, uma vez que seu fundo de comércio era superior ao valor das cotas integralizadas, tornando-se assim credor privilegiado que,

simultaneamente, era sócio majoritário da empresa. Após uma série de greves, o governo inglês, que era o principal cliente de Salomon, resolveu diversificar seus fornecedores de sapatos e botas de couro. Os estoques da A. Salomon Ltd. cresceram exponencialmente e não se conseguiu dar vazão à produção. A sociedade entrou em dificuldades financeiras. (DIDIER, 2017, p. 580-581).

Em um ano, a companhia mostrou-se inviável, entrando em liquidação, na qual os credores sem garantia restaram insatisfeitos. A fim de proteger os interesses de tais credores, o liquidante pretendeu uma indenização pessoal de Aaron Salomon, uma vez que a companhia era ainda a sua atividade pessoal, pois os demais sócios eram fictícios. O juízo de primeiro grau e a Corte de Apelação desconsideraram a personalidade da companhia, impondo a Salomon a responsabilidade pelos débitos da sociedade. Tal decisão foi reformada pela Casa dos Lordes, que prestigiou a autonomia patrimonial da sociedade regularmente constituída, mas estava aí a semente da *disregard doctrine*. (TOMAZETE, 2018, p. 268-269).

Evolução Legislativa da desconsideração da personalidade jurídica no Direito Material

A legislação nacional positivada tratou de regulamentar a matéria, permitindo atingir o patrimônio do(s) sócio (s) em benefício do equilíbrio e da boa-

fé das relações jurídicas. Em um primeiro momento, a teoria da desconsideração da personalidade jurídica foi estabelecida no art. 28, caput e § 5º da Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor, constituindo um marco no sistema legislativo nacional, fundado na desigualdade de relação entre o consumidor e o fornecedor, adotando regras de natureza protetiva até então somente vistas no direito do trabalho. A previsão do instituto no art. 28 do CDC passou a ser a referência legislativa subsidiária na aplicação no direito do trabalho:

“Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração”. [...]

“§ 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores” (BRASIL, 1990).

Na sequência, foi prevista no art. 18 da

Lei Antitruste nº 8.884/94, que tratava das infrações à ordem econômica, revogada pela Lei nº 12.529/11, que manteve a mesma redação no que concerne à possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica, nos termos do art. 34: “Art. 34. A personalidade jurídica do responsável por infração da ordem econômica poderá ser desconsiderada quando houver da parte deste abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social” (BRASIL, 2011).

Com a mesma inspiração do CDC, a Lei Ambiental nº 9.605/98 disciplinou o tema da desconsideração da personalidade jurídica referente às sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, nos termos do art. 4º: “Art. 4º Poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente” (BRASIL, 1998).

Por fim, o Código Civil de 2002 tratou da desconsideração da personalidade jurídica em seu art. 50, fundada na prova da fraude, do abuso ou do desvio patrimonial:

Art. 50. Em caso de abuso da

personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica (BRASIL, 2002).

Teorias da desconsideração da personalidade jurídica

Existem duas sistematizações justificantes para o levantamento ou perfuração do véu (*lifting or piercing the veil*) com o fim de alcançar o sócio, o gerente, o diretor, o administrador, e trazê-lo à realidade objetiva da responsabilidade. A Teoria maior apresenta em sua fórmula dois requisitos: o abuso da

“(...) Esta sistematização está plasmada no art. 50 do Código Civil, estando o abuso da personalidade configurado nos casos de confusão patrimonial e desvio de finalidade.”

personalidade jurídica mais o prejuízo ao credor. Esta sistematização está plasmada no art. 50 do Código Civil, estando o abuso da personalidade configurado nos casos de confusão patrimonial e desvio de finalidade. A Teoria menor restringe-se à um único fator, o prejuízo ao credor, ou seja, a efetiva ocorrência de fato ou ato ilícito em detrimento do mesmo o que credencia o juiz para transpor a fronteira, e alcançar o agente, conforme previsão do art. 28 da Lei nº 8.078/90, Código de Defesa do Consumidor. Por oportuno, ressalta-se



que a Teoria menor é a baliza norteadora da aplicação da desconsideração da personalidade jurídica no ramo da Justiça Especializada do Trabalho.

Caracteriza-se a **desconsideração inversa** ou **às avessas** quando se desconsidera o princípio da autonomia patrimonial da pessoa jurídica para responsabilizá-la por obrigações assumidas pelos seus sócios. Inicialmente a desconsideração inversa consistia numa criação na dimensão doutrinária, e depois, jurisprudencial. Atualmente, está positivada na legislação pátria, contemplada pelo CPC/2015. O novel Código processual prevê no art. 133, caput que o incidente de desconsideração será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo. Em seguida, o art. 133, § 2º confirma sua aplicação: “Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica”.

Neste prisma, a desconsideração da personalidade jurídica na sua forma invertida objetiva combater a utilização abusiva da entidade societária por seus sócios, atuando como instrumental necessário para obstar a transferência ilícita de bens para a pessoa jurídica sobre a qual o devedor detém controle, evitando, assim, a excussão de seu patrimônio pessoal. Caso contrário, ocorreria o esvaziamento do patrimônio pessoal do sócio, que passaria a integralizar a pessoa jurídica. A situação é mais frequente no direito de família em separações judiciais, onde o marido buscando evitar a partilha integral dos bens, passa a transferir parte considerável que possui para a empresa

que controla. (MADALENO, 1999, p. 28). No processo do trabalho, visualiza-se sua aplicação nos casos de empregador doméstico. Sabendo que responderá a uma reclamação trabalhista movida por seu empregado, o empregador doméstico promove a transferência de seus bens para a pessoa jurídica de que é sócio, com o objetivo de frustrar futura execução. (MIESSA, 2018. p. 660).

A doutrina brasileira admite a **desconsideração expansiva da personalidade jurídica** da sociedade para referir-se a uma modalidade de desconsideração utilizada para permitir a desconsideração da personalidade de uma sociedade para atingir o patrimônio de eventuais sócios ocultos, quase sempre escondido na empresa controladora. Por exemplo: em ação de execução em face da sociedade A pela sociedade B, a exequente verifica a dissolução irregular da executada e tem ciência de que a sociedade C, constituída por alguns sócios da sociedade A, exerce suas atividades no mesmo domicílio da executada, dissolvida irregularmente. Nesse caso, admite-se a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade C, de forma expansiva, para atingir o patrimônio dos sócios ocultos, verdadeiros “testas de ferro” da sociedade executada, a fim de coibir eventual fraude. Por fim, não é incomum nos depararmos com fraudes cometidas por controladores, que utilizam a personalidade jurídica da sociedade controlada, coligada ou subsidiária integral para obter vantagens indevidas. Nesta hipótese, situa-se a **desconsideração indireta da personalidade jurídica**, onde opera-se o levantamento episódico do escudo ou

blindagem protetiva da empresa controlada para atacar a empresa-controladora ou coligada, em função de atos praticados através daquela de modo abusivo ou fraudulento. (GUSMÃO, 2015, p. 132).

Incidente de desconsideração da personalidade jurídica no Processo do Trabalho

Analisando a evolução legislativa referente ao instituto da desconsideração da personalidade jurídica, observa-se que, não obstante o tema ter sido inserido no sistema jurisprudencial nacional na década de 1970, apenas passou a integrar a legislação interna na década de 1990. Antes disso, os outros diplomas tratavam da responsabilidade direta, instituto este que não se confunde com a desconsideração da personalidade jurídica, não obstante tenham a mesma finalidade, isto é, responsabilizar a pessoa física por obrigações da pessoa jurídica.

Da análise da jurisprudência e das decisões trabalhistas, percebe-se que se admitia o redirecionamento da execução contra a pessoa física do sócio, pelo descumprimento de uma obrigação. Contudo, esta manobra era efetivada sem nenhum fundamento legal. As questões chegavam aos Tribunais que, na maioria das vezes, confirmavam as decisões dos juízes de execução, por um fundamento sensível: as verbas trabalhistas são destinadas à subsistência do trabalhador cujo crédito deve prevalecer sobre qualquer outro; por isso, devem ser honradas por todos aqueles que, de algum modo, se aproveitaram da força de trabalho do empregado, seja o empregador direto, seja por qualquer um

que esteve direta ou indiretamente ligado à produção da riqueza. (NAHAS, 2018, p. 122).



O Código de Processo Civil de 2015 regulamentou o procedimento específico para a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica da empresa na forma de incidente processual, localizando-o topograficamente como uma modalidade de intervenção de terceiros, com a finalidade de integrar ao polo passivo do processo os sócios. O procedimento do **incidente de desconsideração da personalidade jurídica** tem seus contornos sistematizados nos arts. 133 a 137 do CPC, sendo aplicável em todas as fases do processo civil, inclusive na execução, ultimando atingir o patrimônio dos sócios ou da empresa (na desconsideração inversa) em função da responsabilidade por obrigações da pessoa jurídica ou física, respectivamente.

Inicialmente, a aplicabilidade do incidente de desconsideração, previsto no CPC, ao Processo do Trabalho enfrentou enorme resistência da doutrina trabalhista. Nessa esteira, foi tido como incompatível com o Direito Processual do Trabalho revelando diversos elementos

incongruentes quando confrontado com os princípios, regras, institutos e sistemas processuais próprios da Justiça Especializada, *exempli gratia*: execução de ofício pelo Magistrado; princípio da efetividade do processo de execução, que se mantém presente em caso de não cumprimento espontâneo da sentença; garantia do contraditório e da produção probatória de forma diferida, logo a seguir ao bloqueio de valores ou penhora de bens do sócio, compatibilizando os princípios da efetividade e celeridade processuais com o princípio do contraditório e da ampla defesa; recorribilidade imediata apenas das sentenças em processo de execução, porém não das decisões interlocutórias, que poderão ser questionadas somente no bojo do recurso principal; simplificação real do processo do trabalho, de maneira a afastar regras instigadoras de incidentes apartados, suspensões do processo, frustração da garantia efetiva do juízo, recursos internos incidentais variados e outras modalidades de dilação do resultado útil do processo judicial. (DELGADO, 2017, pp. 560-561).



Apesar dos argumentos contrários, o TST através da Instrução Normativa nº 39 de março de 2016, firmou entendimento no sentido da aplicabilidade do incidente de desconconsideração no Processo do Trabalho, ressaltando a autonomia do Magistrado para o impulso de ofício da execução (TST-IN nº 39/2016, art. 6º), o que sempre foi um dos fundamentos do processo no âmbito trabalhista. A reforma trabalhista, introduzida pela Lei nº 13.467/17, trouxe o novo art. 855-A da CLT, afirmando a aplicabilidade do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica ao Processo do Trabalho, *in verbis*:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) (BRASIL, 2016).

A instauração, no CPC, será sempre

a requerimento da parte ou do Ministério Público. No Processo do Trabalho existe uma diferença quanto à legitimidade ativa, pois antes da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) a execução podia ser promovida de ofício pelo Juiz do Trabalho (TST-IN nº 39/2016, art. 6º) e, após a Reforma, a execução será promovida por iniciativa do credor, do exequente e só poderá ser deflagrada *ex officio* quando o exequente estiver desacompanhado de advogado, ou seja, situação na qual o exequente está exercendo o *jus postulandi* nos termos do art. 878 da CLT: “Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”(BRASIL, 2017). A Corte Trabalhista, com a finalidade de dar ao jurisdicionado segurança jurídica e de possibilitar estabilidade das relações processuais, reafirmou este entendimento ao editar a Instrução Normativa nº 41, de 2018, que no seu art. 13 estabeleceu que a iniciativa do juiz na instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica a que alude o art. 855-A da CLT ficará restrita aos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (TST-IN nº 41/2018, art. 13). Diante desse entendimento, o C. TST ainda revogou o art. 6º da Instrução Normativa nº 39/2016 (TST-IN nº 41/2018, art. 21).

Em relação ao prazo defensivo de 15 (quinze) dias para manifestação do sócio (CPC, art. 135), não havia comando específico no Processo do Trabalho, o que originava turbulência procedimental em razão da incompatibilidade da aplicação de prazos elásticos no ramo laboral. Desta

divergência, emergiam duas possibilidades interpretativas: a primeira, preferível, no sentido de se aplicar o prazo de 5 dias (aplicação analógica do art. 884, caput, da CLT) e a segunda que aplica diretamente o dispositivo do CPC, sendo o prazo de manifestação do sócio de 15 (quinze) dias. Contudo, o TST por meio da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho editou regramento específico que trouxe uma padronização para a adequada aplicação do instituto. Nos termos do art. 3º do Provimento CGJT nº 1, de 8 de fevereiro de 2019, que dispõe sobre o recebimento e o processamento do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) das sociedades empresariais, previsto no art. 855-A da CLT, instaurado o incidente, a parte contrária e os requeridos serão notificados para se manifestar e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias. Após a manifestação da parte, pode ser que seja necessária instrução probatória em determinadas hipóteses. Neste caso, o art. 3º, em seu parágrafo único, prevê que havendo necessidade de prova oral, o juiz designará audiência para sua coleta.

No que pertine à suspensão do processo, considerando que normalmente a desconsideração é feita após várias tentativas infrutíferas de execução dos bens da sociedade empresária, ter-se-á uma suspensão imprópria da execução, uma vez que naturalmente não terá ocorrido qualquer ato de constrição enquanto pendente o incidente de desconsideração. Neste sentido, o art. 2º do Provimento CGJT nº 1 de 2019 prevê que a instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de



urgência de natureza cautelar de que trata o artigo 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

O art. 1º do Provimento CGJT nº 1 de 2019 informa que não sendo requerida na petição inicial, a desconconsideração da personalidade jurídica prevista no artigo 855-A da CLT será processada como incidente processual, tramitando nos próprios autos do Processo Judicial Eletrônico em que foi suscitada, vedada sua autuação como processo autônomo. O artigo em comento tem origem em decisão proferida pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho nos autos da Consulta nº 1000577-09.2018.5.00.0000, cujos requerentes foram o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região e Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região. Um dos itens da referida consulta cingia-se à seguinte questão: **o incidente deve ser cadastrado como “Novo processo incidental” ou deve ser processado nos próprios autos?**

O entendimento da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho foi no sentido de que o processamento do IDPJ se dê nos próprios autos. O exame à consulta constatou que caso fosse cadastrado como novo processo incidental, poria em risco a credibilidade dos dados estatísticos produzidos pela Justiça do Trabalho, levando à falsa impressão da existência de um número muito maior de demandas do que as efetivamente existentes. Daí resultaria o comprometimento de todo o planejamento estratégico da Justiça do Trabalho, que em boa parte se baseia no número de ações distribuídas. Vale lembrar que a quantidade de casos novos recebidos a cada ano é um paradigma objetivo para propostas de criação de novas unidades judiciárias; serve

de parâmetro para distribuição da força de trabalho (Resolução nº 219, do CNJ) e é usada como parâmetro para o pagamento aos magistrados Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição (Resolução nº 155, do CSJT). Dessa maneira, a se admitir o reconhecimento como “caso novo” de cada incidente instaurado em face de sócios de pessoas jurídicas que figuram nas ações trabalhistas permitir-se-ia a projeção de um cenário artificial, passível até de eventual manipulação. Isso sem contar que tal fato pode contribuir para acentuar, injustificadamente, as críticas à legislação trabalhista e à Justiça do Trabalho, frequentemente atacadas em razão de um suposto “excesso de litigiosidade” (BRASIL, 2019).

No que se refere à impugnação da decisão que acolha ou rejeite o incidente de desconconsideração, o § 1º do art. 855-A da CLT, prescreve que a decisão de natureza interlocutória proferida no processo de conhecimento não será impugnável de imediato, na forma do § 1º do art. 893 da CLT. A impugnação ocorrerá no momento da decisão final, em sede de recurso ordinário e, posteriormente, se for o caso, através do recurso de revista. Nas hipóteses em que o incidente for instaurado originariamente no tribunal, a decisão proferida pelo relator se submeterá ao agravo interno, nos termos do Regimento do Tribunal. Na fase de execução, caberá agravo de petição, em 8 (oito) dias, independentemente de garantia do juízo, nos termos do art. 4º e 5º do Provimento CGJT nº 1/2019.

Por fim, importante ressaltar que a natureza alimentar do crédito trabalhista, por si só, não autoriza o diferimento do

contraditório. A máxima hermenêutica diz que a boa-fé se presume, mas a má-fé se prova. Em uma situação em que haja os requisitos de uma medida cautelar, ou seja, o *fumus boni iuris*, *periculum in mora*, situações nas quais há um fundado temor de que haja uma dilapidação do patrimônio, pois o sócio está em tratativas para alienar o imóvel, então, em alguns casos pontuais pode se deferir uma medida cautelar na execução, um arresto, para apreender bens do sócio antes mesmo dele exercer o contraditório. A própria Reforma Trabalhista trouxe a ressalva do art. 301 do CPC, ou seja, é possível medida cautelar, fazendo-se primeiro o arresto e depois o contraditório. Entretanto, deve ser visto como situação excepcional, pois a regra é a boa-fé, citando o sócio, prestigiando-se o contraditório, posteriormente, se o juiz verificar que é o caso da desconsideração, fará os atos de constrição. (BERNARDES, 2018, p. 282-283).

Conclusão

A desconsideração da personalidade jurídica, que teve origem na *Common Law* norte-americana e britânica, conhecida pela denominação *disregard theory*, *disregard of the legal entity* ou *lifting the corporate veil*, é tese que foi, inicialmente, sistematizada por Rolf Serick, na década de 1950 em monografia confeccionada para a concorrência à docência da Universidade de Tübingen e, no direito nacional, sustentada por Rubens Requião na década de 1970. Nos estudos iniciais do Professor alemão, a base da teoria estava fundada na jurisprudência americana, em que observou vários casos nos quais o juiz atingia o patrimônio privado dos sócios e

acionistas das sociedades anônimas, em razão do uso indevido ou abusivo da ficção legal, cujo resultado era a violação de direitos de terceiros.



O direito pátrio positivado, apesar de reger o instituto da desconsideração da personalidade jurídica, não previa a forma de efetivar processualmente a desconsideração. Assim, o Novo Código de Processo Civil de 2015 passou a tratar o procedimento do incidente de desconsideração da personalidade jurídica nos arts. 133 a 137, o que acabou influenciando a Lei nº 13.467/17, que incluiu o art. 855-A na CLT. Importante ressaltar que a aplicação das normas processuais previstas no Novo Código de Processo Civil não importa em afastar a utilização de pressupostos de direito material consubstanciados na teoria menor ou objetiva da desconsideração, disciplinada no art. 28, § 5º, do CDC, que permitem a incidência da desconsideração

nas relações de emprego. Portanto, no processo laboral, tanto na desconsideração clássica da personalidade jurídica quanto na inversa, basta que a pessoa coletiva se apresente insolvente, não possuindo bens suficientes para o cumprimento da obrigação.

Contudo, considerando as regras e princípios próprios regentes do rito especial processual adotado no âmbito da Justiça Especializada, mostra-se necessário efetuar adaptações no procedimento do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica previsto no NCPC para compatibilizá-lo com o direito processual do trabalho. Neste escopo, o TST por intermédio da Instrução Normativa nº 39/2016, Instrução Normativa nº 41/2018 e Provimento CGJT nº 1/2019 afastou vários elementos de incompatibilidades, promovendo a plena integração do IDPJ com o Processo do Trabalho. Deste modo, garantiu a tradicional iniciativa do Juiz do Trabalho na deflagração do IDPJ na fase de execução trabalhista quando o exequente estiver desacompanhado de advogado; afirmou a possibilidade, conforme juízo de mérito, do Juiz da execução da determinação da tutela de urgência de natureza cautelar, prevista no art. 301 do CPC de 2015; previu que instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do CPC; explicitou que na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do art. 893, § 1º da CLT; na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo e que cabe agravo interno se proferida pelo Relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal (CPC, art. 932,

inciso VI).

Conclui-se, portanto, que a utilização do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no Processo do Trabalho não implica em menosprezar o princípio da separação patrimonial entre a empresa e o sócio. Ao revés disso, a aplicação da *disregard doctrine* tende a prestigiar, fortalecer e aperfeiçoar a pessoa jurídica ao mesmo tempo que assegura a efetivação dos direitos sociais fundamentais trabalhistas, promovendo, neste particular, uma otimização simétrica no cerne da relação existente entre capital e trabalho, cujos protagonistas quase sempre gravitam em torno de um equilíbrio bastante improvável.

Referências

BRASIL. Lei n. 8.078 de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 9.605 de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 fev. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/

leis/2002/110406.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 12.529 de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei no 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei no 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei no 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei no 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei no 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 203, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81692>. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 20 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Consulta n: 1000577-09.2018.5.00.0000. Relator: Ministro Lelio Bentes Correa. **Consulta Unificada**. DEJT 06/02/fev. 2019. JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://goo.gl/Yv2h8t>. Acesso em: 18 mar. 2019.

BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2018.

CHAGAS, Edilson Enedino das. **Direito Empresarial Esquematizado**. 2 ed. São Paulo: Saraiva: 2017.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa**. v. 2 20 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**, vol. 1. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; NETTO, Felipe Braga; ROSENVALD, Nelson. **Manual de Direito Civil**. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GUSMÃO, Mônica. **Lições de Direito Empresarial**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MADALENO, Rolf. **Direito de Família: aspectos polêmicos**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1999.

NAHAS, Thereza Christina. Algumas



linhas sobre a responsabilidade das pessoas físicas pelas obrigações sociais no marco da nova legislação trabalhista. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 119-134.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Empresarial: Teoria Geral e Direito Societário**. v. 1. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.



OS MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO PROCESSO FALIMENTAR COM O ESCOPO DE ASSEGURAR O RECEBIMENTO DOS VALORES DEVIDOS EM VIRTUDE DO PACTO LABORAL MANTIDO COM A EMPRESA FALIDA

Juliana Maria Rocha Pinheiro Bezerra da Silva¹

RESUMO

A Lei Recuperação de Empresas e Falências trouxe uma série de medidas que têm como objetivo principal a

inovação de procedimentos para garantir a continuidade de empresas viáveis no mercado, bem como definir procedimentos para satisfazer, em maior número, os débitos da empresa insolvente. Especial

¹Oficial da Força Aérea na especialidade Serviços Jurídicos, Especialista em Direito Constitucional pela UFRN, Mestre em Direitos e Garantias Constitucionais pela UFRN, advogada licenciada na Seccional da Ordem dos Advogados do Rio Grande do Norte. E-mail: jradvocacia@gmail.com



preocupação é observada pelo legislador quando do trato dos créditos trabalhistas, sobretudo por sua natureza alimentar, bem com em virtude da posição do empregado frente ao organismo empresarial, em clara vulnerabilidade daquele dentro da relação empregatícia. Assim, além do privilégio concedido na precedência do pagamento dos valores decorrentes das relações laborais, nota-se a possibilidade de reservar, antes mesmo do trânsito em julgado na sentença de reconhecimento do direito do (a) trabalhador (a) na seara trabalhista, valores dentro do feito falimentar com vistas a garantir a execução do crédito.

PALAVRAS-CHAVE: Falências. Créditos Trabalhistas. Precedência de Pagamento do Trabalhador. Reserva de Valores.

Introdução

Com a decretação da falência pelo Juízo Falimentar e visando conceder aos credores a possibilidade de recebimento dos valores que lhe são devidos, determina-se, em observância ao disposto na Lei Falimentar, a habilitação de todas as categorias de créditos em um único processo com vistas a fornecer condição de paridade àqueles a quem a empresa deve.

Infelizmente, no que tange aos créditos trabalhistas, em que pese uma série de garantias relacionadas aos valores decorrentes das relações laborais, nota-se que muitos (as) trabalhadores (as) acabam por não verem satisfeitos seus créditos por

desconhecimento dos (as) advogados (as) dos mecanismos disponíveis na legislação pátria para resguardar o direito de seus clientes.

Assim, o presente artigo tem a finalidade de abordar as vantagens concedidas aos credores trabalhistas dentro do processo falimentar, assim como tratar do mecanismo assecuratório para recebimento futuro no processo falimentar dos valores devidos, antes mesmo da decisão em processo trabalhista.

Neste afã, inicia-se pela contextualização da situação dos (as) trabalhadores (as) no feito falimentar, dando especial atenção aos princípios e sua observância durante o procedimento, inclusive no que tange ao processo recuperacional, onde a preservação do ente empresarial é abordada.

Em seguida, opta-se por demonstrar que, apesar de existir a formação de uma execução concursal, onde todos os créditos são julgados e executados no bojo do processo falimentar, há exceção quanto aos créditos trabalhistas que, por força da Norma Constitucional, apenas podem ser reconhecidos na justiça especializada.

Não deixou de abordar a ordem de pagamento estabelecida pelo artigo 83 de Lei 11.101/02, sendo, por sua natureza, os créditos trabalhistas os primeiros a serem pagos quando da liquidação da empresa. Ou seja, é reconhecer-se a especialidade

dos valores decorrentes das relações empregatícias, cujo pagamento prefere à qualquer outro tipo de crédito.

Por fim, aborda-se o instituto da reserva de valores realizados dentro do processo falimentar, antes mesmo do reconhecimento por sentença judicial transitada em julgado, garantindo, assim, que eventual morosidade da justiça trabalhista não venha a obstacularizar o recebimento do crédito.

Deste forma, verifica-se que os créditos trabalhistas, antes de perfazerem-se em contra-prestação por um serviço prestado, devem ter reconhecido seu caráter social, razão pela qual a legislação nacional tratou de incluir na Lei Falimentar meios de proteção especial.

Contextualização dos(as) trabalhadores(as) dentro do processo falimentar e a importância da observância dos princípios

A atividade empresária deve ser preservada, sendo reconhecida sua importância dentro da economia nacional, bem como sua função social exercida, na medida em que gera empregos, recolhe tributos, movimentada a economia e o mercado. Sendo assim, a ordem econômica nacional pugna por institutos capazes de minorar as crises empresariais, tenham estes fatores exógenos ou endógenos.

O Ordenamento Jurídico pátrio é composto de maneira básica por regras

e princípios, e o estudo destes deve observar as fases que evidenciam a juridicidade dos princípios. A primeira ressalta os valores do direito natural como normatividade insignificante. Já o positivismo se vê evidenciado na segunda fase, sendo a lei extremamente valorizada, caindo os princípios para fonte subsidiária do direito como forma de complementar os vazios normativos, a exemplo do que evidenciamos na lei Introdução ao Código Civil brasileiro. De forma clara verificamos a tentativa de superação do movimento positivista legalista e o renascimento dos valores e aceitação de sua força normativa (BONAVIDES, 2002, p.54). Assim, é consenso que os princípios ocupam o degrau mais elevado do sistema hierarquizado normativo.



A generalidade imposta pelos princípios faz com que o sistema positivo nacional seja eticamente forte onde não haja hierarquização entre princípios. É a situação fática que determinará o princípio a ser adotado, devendo o aplicador do direito, no intuito de solucionar conflitos, ponderar os valores, sem descuidar-se da observância do princípio da proporcionalidade. Situação diversa é a aplicação das regras onde existe obrigatoriedade de sua aplicação no caso concreto a elas submetidas, sendo o conflito normativo solucionado por meio de critérios objetivos como hierarquia, cronologia e especialidade da norma (BARROSO, 2001, p.68).

O fato é que, independentemente da escolha da norma a ser aplicada, haverá exclusão de uma para aplicação de outra. Nosso sistema não admite antinomias normativas, havendo, no entanto, a possibilidade de soluções antagônicas com relação aos princípios. É o caso concreto que determina qual princípio será aplicado (SILVA, 2001, p.84).

Paulo Bonavides, ao estudar o tema, mencionada entendimento de grandes doutrinadores, dentre eles Domenico Farias que defende ser os princípios a alma e fundamento de outras normas, sendo sua generalidade apenas mais uma de

suas características, posto que são, ainda, indispensáveis à interpretação e integração das normas (BONAVIDES, 2002, p.248). Ainda, Bonavides ressalta posicionamento de Alexy ao diferenciar princípios e regras onde defende o fato de que os princípios são normas de otimização (BONAVIDES, 2002, p.250).

Desta forma, podemos verificar que os princípios detêm força direcionadora para aplicação das normas. A preservação da empresa, enquanto princípio, trouxe ao Direito nacional a necessidade de adequação do sistema legislativo para se atingir a finalidade pretendida.

“ A preservação da empresa, enquanto princípio, trouxe ao Direito nacional a necessidade de adequação do sistema legislativo para se atingir a finalidade pretendida”

Violar um princípio torna-se mais gravoso do que desobedecer uma norma, posto que a violação ao princípio implica em ofensa não apenas a um

mandamento obrigatório específico, mas a todo o sistema de comandos.

O Direito do Trabalho possui uma série de princípios específicos, consagrando a função integrativa dos Princípios Gerais do Direito ao salientar, na Consolidação das Leis Trabalhistas, sua aplicação somente em casos em que há omissão legal ou contratual, ou, ainda, em situações em que deva orientar a compreensão, em casos de lacunas da lei ou necessidade de

interpretação desta?

Entende-se pois que os entes mercantis são responsáveis por uma série de vantagens sociais, dentre elas a geração de empregos, contribuição tributária, movimentação do mercado onde, em alguns casos, a relevância local importa impacto econômico de toda uma região, sendo por isso necessário resguardar sua existência e, na impossibilidade, garantir que à sociedade seja dado o menor prejuízo possível em sua liquidação.

Não incidência da vis atractiva em matéria laboral e algumas especificidades do crédito trabalhista no processo falimentar

No feito falimentar, até mesmo para garantir a execução de forma efetiva dos valores destinados aos credores trabalhistas, há a previsão legal de que haja a reunião, em um único processo, da massa falida objetiva (patrimônio da empresa) e da massa falida subjetiva (concurso de credores). Por isso, o processo falimentar é comumente chamado de procedimento concursal (MAMEDE, 2013, p. 443).

Desta forma, a falência pode ser conceituada como um processo de execução coletiva, decretado judicialmente, dos bens do devedor comerciante ao qual

concorrem todos os credores para o fim de arrecadar o patrimônio disponível, verificar os créditos, liquidar o ativo, saldar o passivo, em rateio, observadas as preferências legais (LACERDA, 1978, p.16).

Tal direcionamento concede ao (à) magistrado (a) do processo concursal a compreensão necessária do real estado de insolvência da empresa, decretando a falência da mesma, caso verificado que o ente empresarial possui mais débitos do que bens para saldá-los. A vis atractiva é, portanto, a aptidão de atração exercida pelo processo falimentar juntando em um só processo a totalidade de bens e a completude de credores.

Ocorre que os processos cuja matéria seja de competência da Justiça do Trabalho não serão atraídos para o Juízo de falência, devendo ter seu regular trâmite nas varas originárias. Este direcionamento decorre não apenas por força do Art. 114, inciso I da Constituição federal de 1988, que determina a competência exclusiva da Justiça Trabalhista para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, mas também pela Lei falimentar, que estabelece o dever o Estado-Juiz em resguardar o respeito ao princípio da especificidade. O Tribunal Superior do Trabalho proferiu Acórdão respeitando

2 Art. 8º da CLT: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

a interpretação conforme intenção do legislador e do texto Constitucional:

“Tribunal Superior do Trabalho TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 3843520135190007 (...) O art.6 § 2º, da Lei n.11.101/2005, é claro ao dispor que os débitos trabalhistas serão processados perante a Justiça do Trabalho, até a apuração da quantia devida, quando, então, o montante será inscrito no quadro-geral de credores, *“in litteris*: “Art. 6º. A decretação da falência ou o deferimento - do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e, de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário . § 2º. É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença”. Extrai-se dos dispostos citados, que a competência da Justiça Trabalhista restringe-se à apuração do crédito trabalhista e a expedição de certidão para a habilitação

junto ao Juízo falimentar. Uma vez cumprido todo esse trâmite, cessa a competência executória desta Especializada, cabendo ao Juízo Falimentar tomar todas as decisões relativas .â inscrição do débito e o rateio do montante entre os credores, incluindo neste rol os trabalhistas. “ In concreto “, houve apuração do crédito trabalhista e a determinação de expedição de certidão para a habilitação junto ao Juízo Falimentar. Portanto, resta à Vara apenas expedir a certidão para inscrição no quadro geral de credores junto ao Administrador Judicial. Registre-se que eventuais discussões acerca da validade do plano, dos critérios adotados nos cálculos dos créditos trabalhistas e incorreções dos valores disponibilizados e pagos são matérias afetas ao Juízo no qual se processa a recuperação judicial. Neste sentido, segue a jurisprudência do Colendo TST: “(. .). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O v. acórdão está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, que tem se posicionado no sentido de que **a competência da Justiça do Trabalho para processamento de ações em que figure como demandada empresa em recuperação judicial, até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro geral de credores pelo valor determinado em sentença,**

conforme expressamente previsto no art. 6º § e 60 da Lei nº 11.101/2005. Obstáculo da Súmula no 333 desta Corte.

Recurso de revista não conhecido. (...). (grifamos) (BRASIL, 2017).

Desta forma, na hipótese de existir Reclamação Trabalhista em desfavor de um determinado organismo empresarial e, no curso do feito trabalhista, a empresa tenha decretada sua falência, a ação não será redistribuída ao juízo falimentar em razão de sua incompetência para julgar tal matéria.

A reclamação trabalhista continuará tramitando normalmente na Justiça do Trabalho até a sentença final, onde, somente com o devido trânsito em julgado do dispositivo sentencial, poderá o (a) trabalhador (a) habilitar seu crédito perante no Juízo da falência com as garantias que a lei lhe confere.

Consequência lógica de atribuir-se à Justiça do Trabalho competência exclusiva para julgar e processar questões referentes à seara laboral é o fato de o crédito trabalhista, apurado na respectiva esfera, não estar sujeito à impugnação no processo de habilitação, haja vista que o Juízo falimentar não tem competência para reformar sentença trabalhista.

Outro aspecto que merece destaque é que, embora a Justiça do Trabalho atue habitualmente de forma célere, se por motivos diversos a ação não se consumir tempestivamente para a habilitação do

crédito no juízo falimentar, o Magistrado poderá proceder ao “pedido de reserva”, tratado mais a frente neste artigo.

Necessário enfatizar que no decorrer do processo falimentar, muito mais que observar os princípios constitucionais, não se pode desconsiderar a realidade social dos (das) trabalhadores (as) (CANOTILHO, et. al. 2013, p. 45).

Percebemos pois que o legislador foi prudente no sentido de que, embora a *vis atractiva* exista no processo falimentar, houve prudência em excepcionar certas situações, garantindo a não interferência de um Juízo sobre o outro, em consonância com os mandamentos da Constituição Federal.



Da prioridade de recebimento dos créditos laborais no processo falimentar e vantagens concedidas ao trabalhador

Os credores do falido recebem tratamento diferenciado de acordo com a natureza de seus respectivos créditos, sendo fundamental para determinar-se a ordem de pagamento, que deve ser minuciosamente cumprida quando da liquidação dos créditos.

No que diz respeito aos créditos trabalhistas, as inovações trazidas pela lei falimentar acabam por gerar algumas controvérsias, como o conflito com o disposto na 307 do Superior Tribunal de Justiça³. Não obstante, há certa impropriedade no teor do dispositivo, uma vez que os créditos oriundos do contrato de câmbio são classificados como créditos com privilégio especial, nos exatos termos do artigo 83, IV, alínea b⁴.

Ainda, há questionamento acerca dos benefícios reais ao empregado trazidas pela Lei de Recuperação de Empresas e Falências, porém, parece óbvio que a preferência de pagamento dos créditos trabalhistas, por si, já perfaz-se em vantagem para o trabalhador.

Busca-se respeitar as garantias e os direitos fundamentais previstos

na Constituição Federal, posto que a superioridade jurídica do direito trabalhista é tal, que os demais ramos do direito devem se adaptar às suas prescrições, não podendo violá-las, sob pena de serem inconstitucionais (GUSMÃO, 2010, p. 173).

Na execução falimentar, os créditos a serem habilitados no bojo do processo de liquidação da empresa dividem-se, por ordem de pagamento, em preferenciais, com garantia real, com privilégio especial, com privilégio geral, quirografários, os subordinados e, finalmente, os créditos extraconcursais⁵.

Os primeiros em ordem de pagamento,



3 Súmula 307 do STJ - A restituição de adiantamento de contrato de câmbio, na falência, deve ser atendida antes de qualquer crédito (BRASIL, 2004).

4 "(...) IV – créditos com privilégio especial, a saber: (...) b) os assim definidos em outras leis civis e comerciais, salvo disposição contrária desta Lei;" (BRASIL, 2005).

5 "Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:

I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;" (BRASIL, 2015).

os créditos preferenciais, decorrem de valores devidos ao empregado em razão de acidentes de trabalho bem como os créditos trabalhistas. É o artigo 83 da Lei 11.101/05 que estabelece a referida determinação na ordem de liquidação dos créditos.

Porém, importante enfatizar que, em virtude do reconhecimento judicial de que a empresa não possui bens suficientes para pagar a todos os seus credores, como forma de buscar satisfazer ao maior número de créditos, a lei falimentar limita, por credor, o recebimento de valores até cento e cinquenta salários mínimos. Não existe, no entanto, limite para os valores decorrentes de acidente de trabalho.

O intuito do legislador foi o de evitar abusos no processo falimentar, onde os administradores das empresas falidas comumente pleiteavam por meio de ações judiciais milionárias e muitas vezes fraudulentas o recebimento de altos valores, com preferência sobre todos os outros credores e em prejuízo aos empregados que efetivamente deveriam ser protegidos (MAMEDE, 2013, p. 568).

Ainda como vantagem concedida pela Lei Falimentar aos trabalhadores, têm-se a antecipação do pagamento a título de salários vencidos nos três meses que antecedem à decretação do estado de insolvência, no limite de até cinco salários mínimos.

Além do instituto da falência, igualmente,

a recuperação judicial da empresa reconhece importância ao pagamento dos créditos trabalhistas. Exemplo claro é o artigo 54 da norma em análise, ao estabelecer que “o plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes do trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial”.

O que se observa, de fato, é atenção especial dada pelo legislador falimentar aos créditos trabalhistas no aspecto de buscar satisfazê-los, levando em consideração a vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador.

A retenção de valores de créditos trabalhistas no processo falimentar como forma de garantir o recebimento das verbas de natureza alimentar

A *Vis Atractiva*, nos moldes do descrito anteriormente, dentro do processo falimentar, comporta algumas exceções, inclusive de Ordem Constitucional, com o caso da matéria trabalhista. Em que pese já haveremos mencionado anteriormente, rememoramos que é o artigo 114 da Carta Política de 1988 que estabelece a competência da Justiça do Trabalho em processar e julgar os dissídios oriundos da relação laboral.

Assim, mesmo que seja decretada a falência da empresa e haja aplicação do princípio que remete à formação



do concurso de credores, nota-se que, pela especificidade da matéria, cabe à Justiça do Trabalho julgar o feito, até que haja a verificação ou não de direito do(a) trabalhador(a) em face da empresa falida.

O texto da lei falimentar, em seu artigo 6º, § 2º, estabelece que “é permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença.”

Logo, verifica-se que, primeiro, há a apuração de existência ou não do crédito trabalhista para habilitação o processo falimentar. Apesar de a Lei falimentar oferecer alguns mecanismos que possuem como objetivo resguardar o direito do (a) empregado (a), a celeridade própria do processo falimentar poderia ocasionar o esvaziamento da força patrimonial para arcar com os valores definidos pela Justiça do Trabalho.

Logo, ao ser decretada a falência no curso do processo laboral, deve o Juízo Trabalhista adotar algumas providências com o fito de resguardar o direito do (a) trabalhador (a) e identificar as medidas necessárias. De forma cautelar, o magistrado da justiça laboral deve determinar a

alteração do pólo passivo da demanda fazendo constar o nome ‘massa falida’, já norteados os atos futuros do juízo no qual corre o processo trabalhista no sentido de atingir ao objetivo pretendido quando do pagamento dos créditos falimentares.

Outra medida de extrema relevância é a realização do pedido de reserva de valores no juízo em que tramita o feito falimentar. Chama a atenção o fato de a reserva dos valores para honrar o crédito trabalhista ocorrer apenas por pedido da parte interessada, o que faz com que, por desconhecimento do reclamante e/ou de seu (sua) causídico (a), os valores devidos sejam comprometidos, até mesmo pela curta duração do feito falimentar, conforme mencionado anteriormente.

Resta claro que o pedido de reserva realizado por meio de ofício do Juízo Trabalhista ao Juiz do processo falimentar tem o objetivo de garantir o direito do (a) Reclamante quando do pagamento dos créditos no processo falimentar e, cabe a este (a), fazer tal requerimento ao Juiz do Trabalho, que definirá o valor da reserva, servindo esta como uma espécie de “prévia habilitação”.

Vê-se, assim, que não necessariamente o processo deverá estar julgado para que seja requerido a reserva de valores de natureza trabalhista, sendo importante esclarecer que somente após o trânsito em julgado o valor será confirmado, sendo feita a liquidação da sentença laboral.

Importante frisar que, caso o valor reservado seja maior do que o valor da condenação, o valor remanescente é devolvido à massa falida para redistribuição na ordem de pagamento estabelecida no art 83 da Lei falimentar⁶

Conclusão

De todo o tratado no presente artigo, atesta-se que os créditos trabalhistas, pela sua especificidade, apenas podem ser reconhecidos, em caso de controvérsias, pela justiça laboral, que detém exclusividade no julgamento dos feitos que envolvam relações empregatícias por força de texto constitucional, ratificado pela Lei 11.101/05.

O crédito devido ao (à) trabalhador (a) pelo empregador possui natureza alimentar e reveste-se de função social que não pode ser desconsiderada, razão pela qual adquire especial atenção do ordenamento jurídico. Neste sentido, os valores devidos ao trabalhador ultrapassam as questões meramente obrigacionais (PINTO, 2009, p.339).

As inovações trazidas pela Lei de Recuperação de Empresas e Falências não poderiam destoar do pretendido pela própria Constituição Federal, trazendo, assim, meios para garantir não apenas o recebimento dos créditos trabalhistas, mas, sobretudo, conceder-lhes preferência diante das demais obrigações do empresário insolvente.

Como forma de garantir a satisfação creditícia do (a) trabalhador (a), encontra-se na Lei 11.101/05 a definição do crédito laboral como o primeiro a ser pago no ato de liquidação. Tal prerrogativa faz como que, no limite do valor imposto por lei, os trabalhadores tenham maior chances de receber do que os demais credores, consistindo, ainda, em meio eficaz de proteger o hipossuficiente.

Além da preferência máxima na ordem de pagamento dos débitos apurados, preserva-se o julgamento na justiça especializada, onde a habilitação dos créditos controversos dar-se-á tão somente após apreciação da Justiça do Trabalho. Logo, garante-se a observância aos

6 Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:

I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho;

II - créditos com garantia real até o limite do valor do bem gravado;

III – créditos tributários, independentemente da sua natureza e tempo de constituição, excetuadas as multas tributárias;

IV – créditos com privilégio especial, a saber: (...)

V – créditos com privilégio geral, a saber: (...) (BRASIL, 2005).

VI – créditos quirografários, a saber:

VII – as multas contratuais e as penas pecuniárias por infração das leis penais ou administrativas, inclusive as multas tributárias;

VIII – créditos subordinados, a saber: (...)

princípios trabalhistas em virtude da cautela própria daqueles que estão devidamente preparados para analisar demandas desta natureza.

Ainda, como mecanismo de privilegiar ao (à) trabalhador (a) , encontra-se a possibilidade de haver, antes mesmo da definição do valor devido ao (à) empregado (a), de reserva de valores no juízo falimentar, a pedido da parte, evitando que eventual demora no julgamento do processo trabalhista importe em perda de possibilidade de recebimento em virtude da celeridade processual, própria do processo falimentar.

Os créditos trabalhistas são reconhecidos como prioritários na ordem de pagamento, tendo legislador tido cuidado nos procedimentos processuais da Lei Falimentar, estabelecendo dispositivos que buscam proteger ao trabalhador e a natureza do crédito trabalhista.

Referências

- BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro. **Revista de Direito da Procuradoria-Geral do Estado do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, n. 54, 2001.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12 ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2002.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 307. Segunda seção, julgado em 06 dez. 2004, DJ 15 dez. 2004. **Súmulas anotadas**. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp>. Acesso em: 30 mar. 2019.
- BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 fev. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-AIRR-384-35.2013.5.19.0007. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. **Consulta Unificada**. DEJT 16 out. 2017. Disponível em: <https://goo.gl/8yCeQX>. Acesso em: 21 mar. 2019.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.
- GUSMÃO, Paulo Dourado de. **Introdução ao Estudo do Direito**. 38 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR. 2009.
- LACERDA, Jozé Cândido Sampaio de. **Manual de Direito Falimentar**, 10 ed. Rio

de Janeiro: Freitas Bastos, 1978.

MAMEDE, Gladston. **Manual de Direito Empresarial**. 7 ed., Sao Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Juliana Maria Rocha Pinheiro Bezerra da. **A intervenção estatal no domínio econômico privado através da nova lei de recuperação de empresas e falências (Lei 11.101/05)**. 2011. 229 f. Dissertação (Mestrado em Constituição e Garantias de Direitos) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2011.



LEITURA JURÍDICA DAS PINTURAS DE CÂNDIDO PORTINARI COM BASE NO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE DOS FATOS

Atena Pontes de Miranda¹

Rafael Pontes Vital²

RESUMO

A arte, como expressão social humana, é, quase sempre, utilizada como forma de retratar e escancarar as realidades sociais, ou seja, serve como mecanismo de manifestação. Nem sempre,

entretanto, as telas pintadas visam mostrar a realidade social, fato este que pode ser observado nas obras de Cândido Portinari, um dos expoentes da pintura brasileira e que utilizou as telas para retratar, em várias oportunidades, relações de emprego. Busca-se, então, fazer uma leitura jurídica

¹ Mestranda em Artes Visuais pelo Programa de Pós-Graduação em Artes Visuais da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Mestre em Moda pela Universidade de Lyon II e Graduada em Comunicações Sociais pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: atenamiranda@gmail.com.

² Professor Universitário e Advogado, com mestrado em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e graduação em direito pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

nas telas de Portinari através do princípio da primazia da realidade dos fatos, observando-se se os contextos sociais retratados nos quadros correspondem, efetivamente, à realidade laboral. Como metodologia, o presente artigo utilizará o método qualitativo, analisando as pinturas de Portinari com base na doutrina jurídica e artística.

PALAVRAS-CHAVE: Artes. Pinturas. Cândido Portinari. Direito do Trabalho. Primazia da Realidade dos Fatos.

Introdução

Em virtude do seu caráter protetivo/tuitivo, o direito do trabalho tem como um dos seus princípios vetores a primazia da realidade dos fatos, este que busca perquirir, com o máximo de fidedignidade, como a relação de emprego efetivamente ocorreu, e não apenas como é demonstrada através das formalidades exigidas em lei ou pelos documentos unilateralmente produzidos pelo empregado.

Este princípio se mostra importante em situações corriqueiras, como no exercício de funções não registradas na carteira de trabalho, salários pagos “por fora”, jornada suplementar não registrar no livro de ponto/horários. Para satisfazer efetivamente os direitos trabalhistas, o direito do trabalho descarta os documentos que forjavam uma situação e escancara, através do princípio da primazia da realidade dos fatos, como a relação de emprego efetivamente ocorreu.

A função do princípio da primazia da realidade dos fatos não se limita ao contexto jurídico, em que pode ser utilizado para descortinar obras visuais (pinturas) que retrataram, através de visões distorcidas e romantizadas, relações de trabalho em condições diametralmente opostas a realidade vivenciada no período que foram produzidas.

Para fazer esse confronto essas pinturas e o princípio da primazia da realidade dos fatos, este trabalho dedica-se, então, a analisar as obras de Cândido Portinari, artista paulistano que, entre as centenas de quadros pintados, reservar parte do seu dom para retratar o trabalhador brasileiro. A análise do trabalhador desenhado por Portinari passa a ser o objetivo principal deste trabalho, artigo que visa, através do método qualitativo, demonstrar que a realidade obreira era bem diversa das que foram retratadas em quadros emblemáticos, como “O Lavrador de Café”.

Princípio da Primazia da Realidade dos Fatos

Muitas vezes a relação de emprego é retratada de uma forma diferente de como efetivamente o trabalhador labora, tudo com o intuito de fraudar e desvirtuar as normas protetivas básicas do direito do trabalho. As relações de emprego, assim, acabam sendo maquiadas, ou seja, acontecem de forma diferente do que passa a ser retratado pelo empregado através de documentos e das formalidades exigidas por lei.



Ocorre que, por ter como função a proteção a parte hipossuficiente da relação, ou seja, o trabalhador, o Direito do Trabalho criou mecanismos para reprimir a violação disfarçada dos direitos trabalhistas, preconizando-se que a relação de emprego deve ser analisada no sentido de encontrar como efetivamente ela ocorreu, ou seja, as condições reais e efetivas que a mão de obra obreira fora explorada. Sobre esta função, entende Plá Rodriguez (1978, p.41) que “Isto significa que, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuarem, em forma mais ou menos solene ou expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato.”

Para dar efetividade ao princípio da primazia da realidade dos fatos, o Direito do Trabalho faz uso dos mais variados meios de provas, em especial da testemunhal, em que colegas de trabalho relatam em juízo como a relação de emprego realmente aconteceu. Exemplo comum são as situações de uso de equipamentos de proteção individual. Muitas vezes o empregador comprova em juízo a entrega dos equipamentos, mas, através das testemunhas, prova-se que a quantidade fornecida era escassa e insuficiente para todos, em que vários funcionários trabalhavam sem a devida

proteção. Por mais que documentalmente exista uma prova que ateste a entrega dos equipamentos, as testemunhas provaram o contrário. Não significa dizer que os documentos são imprestáveis, mas sim que se busca aferir com certeza como a relação de emprego se deu e as testemunhas são, em regra, as pessoas mais capacitadas para isso, pois vivenciaram o pacto laboral e, conforme as palavras de Jeremy Betham (1971, p. 83 apud PRATA, 2005, p.31), “as testemunhas são os olhos e os ouvidos da Justiça”.

“Para dar efetividade ao princípio da primazia da realidade dos fatos, o Direito do Trabalho faz uso dos mais variados meios de provas, em especial da testemunhal (...)”

E com base na visão imparcial que deve ser adotada pelas testemunhas, nos tópicos seguintes serão analisadas as obras/pinturas de Cândido Portinari, este que fora um dos pintores brasileiros mais famosos e que

ganhou notoriedade por usar as telas para retratar o cotidiano das relações trabalhistas, em especial no período que Getúlio Vargas governou o Brasil, ou seja, dentro de um regime que expressamente defendia as políticas sociais e que fora responsável pela adoção da Consolidação das Leis do Trabalho.

Confronto das obras de Portinari com a primazia da realidade dos fatos

Entre os vários artistas brasileiros,

escolheu-se Cândido Portinari devido a sua importância no cenário nacional e internacional, enquanto artista brasileiro. De origem humilde e pobre, Portinari era filho de imigrantes italianos e nasceu numa fazenda de café no interior de São Paulo. Esse contexto permitiu que Portinari traduzisse suas memórias e vivências no universo social em obras que abordavam cenários infantis, de retirantes e trabalhadores. O ambiente político-econômico nacional da década de 30 também foi absorvido por Portinari, visto que o Brasil começava o seu processo de industrialização, em que nascia a classe trabalhadora organizada. Nesse mesmo período, Portinari se voltou para o âmbito comercial, tornando-se, mais tarde, o pintor do Estado Brasileiro e tendo que, implicitamente, se adequar as demandas do Governo de Getúlio Vargas, então presidente do Brasil.

Assim, o contexto obreiro/trabalhista se repete em várias obras de Portinari, intensificando nos anos 1936 a 1945. Nesse período o artista realizou diversos murais sobre os ciclos econômicos do Brasil, evidenciando os trabalhadores nas colheitas de arroz, milho, algodão, borracha, café, etc. Através dos temas sociais, algumas vezes incômodos e fora do circuito comercial, Portinari adaptou e trouxe as relações de trabalho para as telas, mas retratando uma realidade em caráter poético e suave.

Não se questiona a importância ou a qualidade do artista Portinari, apenas

ressaltar a sua importância enquanto transmissor de uma realidade simbólica no imaginário popular. Essa retratação suave da realidade trabalhista pelo artista dá-se pela sua ligação direta com o governo da época. Sendo pintor oficial do governo Vargas, era encarregado de produzir obras que permitissem construir um discurso de identidade cultural e exaltar uma ideia de brasilidade.

A obra de arte é por si só uma idealização. Assim, as obras de Portinari assimilam o conceito ainda existente do “jeitinho brasileiro”. Ele não retratou a realidade dos fatos da vida obreira, assim como os documentos da relação de emprego denotam uma situação laboral completamente diferente da vivenciada pelos trabalhadores. De acordo com Roberto DaMatta (2013, p.82), a expressão “jeitinho brasileiro” explica o contexto no qual os brasileiros são acostumados e incentivados a manter uma tradição criativa do violar e a ver violadas suas próprias regras e instituições. *Mutatis mutandis*, os documentos criados pelos patrões e que não correspondem as realidades poderiam ser simbolizados em algumas pinturas de Portinari, estas que criaram relações laborais romantizadas e destoantes da realidade trabalhista brasileira, pois foram omitidos ou camuflados do espaço algumas figuras de opressão obreira.

Na obra Café (1935), Portinari retrata uma colheita de café em um ambiente suavizado e menos degradante:





Nessa obra os trabalhadores são retratados como pessoas extremamente saudáveis e protegidas, já que estão vestidos (camisa e calça) e usam chapéus contra a radiação solar. Inclusive há uma senhora sentada descansado e sem qualquer tipo de retaliação por parte dos capatazes. Na verdade, o capataz, que é o homem vestido de branco e calçando botas pretas, quase passa despercebido na obra, ou seja, camuflando a figura opressora dos trabalhadores, ou seja, um detalhe ténue, mascarando as relações de trabalho e evidenciando um realidade aceitável, fato que destoa, inclusive, até das relações de emprego atuais em várias fazendas de café, conforme jurisprudência do TST:

O fatos são corroborados, ainda, no depoimento do Investigador de Polícia que acompanhou o caso, foi à fazenda e presenciou as circunstâncias em que se encontravam os trabalhadores,

dizendo que havia 30 trabalhadores, vindos do Paraná, para trabalharem na propriedade rural, que vieram para trabalhar em decorrência de uma proposta de ganho salarial alto, mais as vantagens de alimentação, alojamento e transporte, mas 'que o encarregado comunicou aos trabalhadores, após o ônibus que os transportou até a fazenda ter ido embora, que a proposta salarial não era aquela que eles imaginavam e que só iriam receber o valor da passagem para retornarem às suas residências se trabalhassem até o valor respectivo e que o filho do dono da fazenda também disse aos trabalhadores que quem não estivesse satisfeito poderia pegar o caminho de volta sem qualquer transporte', afirmando, ainda, 'que o alojamento tinha apenas 02 sanitários, todo sujo e sem condições mínimas de higiene', tendo o proprietário da fazenda fretado um ônibus para retorno dos trabalhadores às suas residências apenas após intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego (cf. fl. 486 - grifos nossos). Os fatos demonstram, portanto, que os reclamantes, no presente caso, diferentemente da alegação recursal, não sofreram, meramente, dissabores pelos fatos constatados, mas tiveram, sim, sua dignidade ferida. (AIRR - 886-78.2010.5.15.0010 , Relator Desembargador

Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 22/10/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014) (TST,2014).

A suavidade também é expressa pela presença de uma menina entre os trabalhadores na obra *Cacau* (1938):

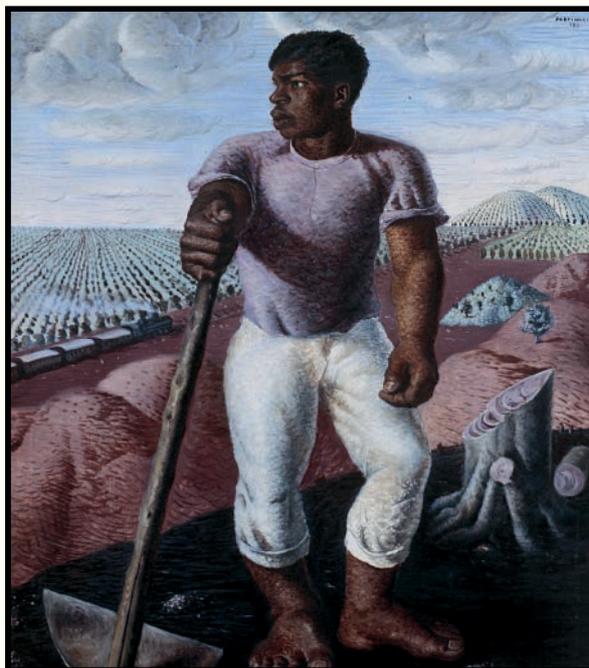


Sabendo que a proteção aos menores de idade começou a ser feita com o advento do chamado Código de Menores (Lei nº 6.697/1979) e da Constituição Federal de 1934, a inclusão da menina na obra visa retratar a necessidade de regenerar e educar as crianças, já que esta era a política estatal em vigor naquele momento. Entretanto, na época que a pintura fora feita, as crianças, infelizmente, ainda eram utilizadas como mão de obra barata e abundante, em que as condições de trabalho ofertadas não se coadunavam com a obra de Portinari, como bem explicado por MOURA (1999, p.40):

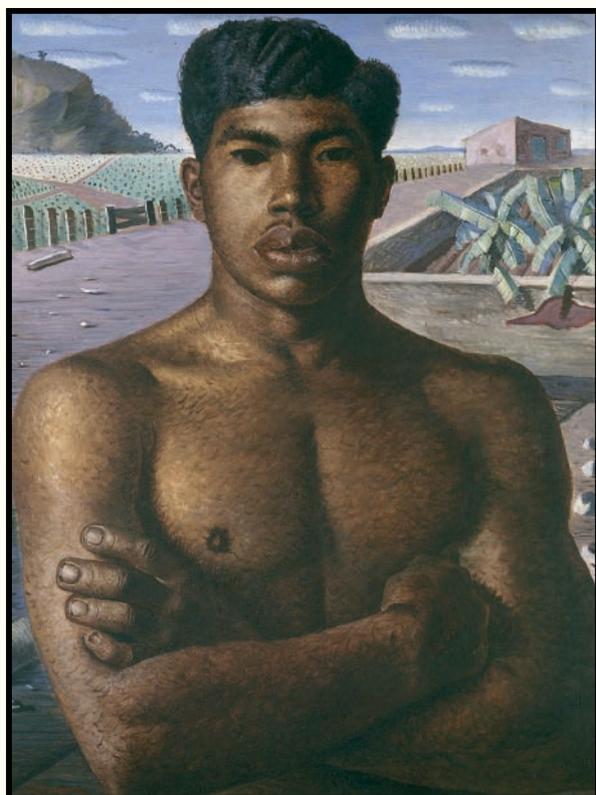
Ainda no século XIX, com o

início da primeira experiência de industrialização no Brasil, há um número significativo de crianças trabalhando nas Fábricas, o que acarretará uma infinidade de sequelas físicas irreversíveis e na morte prematura devido a falta de cuidados em relação à meninos e meninas. Desse modo, as condições de trabalho nas quais foram submetidas essas crianças eram realmente desumanas, pois além da jornada de trabalho desgastante, e dos diversos acidentes de trabalhos ocorridos, estas eram submetidas à realização das atividades em locais insalubres e perigosos.

Na obra *o Lavrador de Café* (1934) pode-se observar uma figura masculina central, pés descalços e enxada na mão num campo agrícola:



Ao retratar um único trabalhador em um cenário extenso, tem-se a ideia de um negro que conquistou sua liberdade e sua terra. Por outro lado, pode-se enxergar um único empregado tendo que dar conta sozinho de uma extensa área a ser trabalhada. Essas duas hipóteses de leitura se concentram dentro de um aspecto crítico. Sentindo esse que é minimizado para que a obra ofereça um conforto visual, senso assimilada enquanto um produto de estética e marcando o repertório iconográfico do país. Certamente a realidade retratada na pintura não corresponde com a veracidade ao dia a dia dos trabalhadores nas fazendas de café da década de 30 no interior do Estado de São Paulo, bem como de outras relações de emprego, como na obra MESTIÇO (1934):



Apesar desta obra não apresentar o trabalho como foco principal, observa-se no fundo da pintura o campo. Levando em consideração o contexto socioeconômico da época, esse homem também faz parte da força de trabalho do país. E são nesses aspectos que podemos observar a sutileza do artista em retratar o trabalho de forma romantizada:

A comparação entre o painel Cana de açúcar e as considerações de Antonil sobre a atividade pode fornecer uma idéia do método empregado por Portinari. Enquanto o autor descreve todas as etapas da produção – da escolha do terreno ao refino e posterior comercialização –, o pintor escolhe um único momento, o do corte da cana, concentrando-se em duas figuras de trabalhadores, o cortador e o carregador. Na escolha dessas duas figuras, Portinari comete um pequeno desvio histórico: exclui da atividade a figura da escrava, encarregada de ajuntar as canas limpas e de amarrar os feixes que seriam levados ao engenho em carros de boi. O mesmo caráter sintético está presente na interpretação que Portinari faz das demais atividades descritas no livro de Antonil. Se o autor esclarecia que a “fábrica e cultura do tabaco” envolviam uma grande quantidade de indivíduos – “grandes e pequenos, homens e mulheres,

fatores e servos” – e descrevia as atividades de cada trabalhador, Portinari opera uma abstração das diferentes etapas de produção. (ANATERESA, 2005, p.16).

Essa docilidade encontrada nas representações dos trabalhadores por Portinari é debatida por Tadeu Chiarelli (1995, p.11), nos seus questionamentos sobre a Arte Brasileira ou Arte no Brasil. Nesse sentido, Chiarelli (1995, p.11) discute a identidade nacional e sua reflexão na arte, relacionando-as em forma de questionamento com o conceito de homem cordial estabelecido por Sérgio Buarque de Holanda na sua obra *Raízes do Brasil* (1978, p.53). Quem seria o brasileiro? Quem seria o trabalhador brasileiro? Para Tadeu Chiarelli e Sérgio Buarque de Holanda, o brasileiro seria uma mistura de três povos, africanos, nativos (indígenas) e europeus.

E da mesma forma como Portinari retrata o trabalhador, Sergio Buarque de Holanda apresenta essa miscigenação de forma pacífica e dócil. Pode-se observar uma grande profusão de negros e mulatos nas obras de Portinari, justificando o seu vínculo em retratar a realidade social, como na obra *Mulato* (1934). E são nesses aspectos que podemos observar a sutileza do artista em retratar o trabalho de forma romantizada, como ensinam Abella e Raffaelli (2009, p.268):

As obras de arte revelam-se fontes privilegiadas de pesquisa social,

tendo em vista que, embora não consistam exatamente em uma espécie de espelho da realidade que a reflita de maneira direta e inequívoca, permitem através da leitura dos símbolos que apresentam, a apropriação e a interpretação de significações diversas, dos mais diferentes aspectos de uma sociedade, permitindo por sua vez realizar também uma leitura dessa sociedade, via mediação de sua produção artística. Portanto, não se trata de afirmar a arte como reprodução da realidade nem determinada unicamente pela sociedade, concebendo-se aqui a arte enquanto uma atividade complexa, que não pode ser reduzida ao seu entorno, mas que possui indícios que permitem realizar uma leitura de significados e discursos, que de uma forma ou de outra, também remetem à sociedade na qual está inserida.

A iconografia portinariana através da sua docilidade é dualista, como explica Fabris (2005, p.16):

a presença dominante do negro, que permite criar de imediato uma associação com o regime escravocrata, coloca em xeque a “mística do trabalho” propugnada por Vargas e a ideia interclassista a ela inerente, na medida em que apresenta uma única figura de

trabalhador, empenhado desde cedo na construção da riqueza nacional.

Por conseguinte, as relações trabalhistas, muitas vezes, são romantizadas pelos empregadores tais quais as obras de Portinari, tudo em prol da redução de custos e maximização dos lucros, quando, por exemplo, paga-se um salário e se registra valores inferiores nos contracheques.

A *pseudodocilidade* do trabalhador representado por Portinari para tornar suas obras adaptáveis a política e o comércio é mascarada pelas pinceladas das relações de trabalho. Desse modo, com a extinção do contrato de trabalho e o ajuizamento das reclamações trabalhistas, constata-se que a realidade contratual era totalmente prejudicial aos trabalhadores, assim como algumas das telas pintadas por Portinari. Infelizmente e ao contrário da realidade dos trabalhadores brasileiros que possuem o Judiciário Trabalhista ao seu dispor para corrigir as distorções da relação de emprego, os trabalhadores retratados por Portinari ficaram reféns de uma realidade inexistente no passado, ou seja, com a dignidade da pessoa humana do empregado respeitada através de condições adequadas de trabalho.

Considerações finais

Há um ditado popular que diz que a arte imita a vida. Isso, muitas vezes, não acontece, como analisado nas obras de Portinari.

Utilizando-se o princípio da Primazia da Realidade dos Fatos foi possível aferir que o contexto fático apresentado nas telas de Candido Portinari não correspondia a veracidade das relações de emprego mantidas na época que foram retratadas.

O princípio jurídico foi útil para demonstrar que as obras de artes elaboradas na época do governo Getúlio Vargas tiveram uma denotação romântica e política, tudo para criar no imaginário popular brasileiro que todos trabalhadores tinham seus direitos preservados e respeitados. Não que a legislação trabalhista criada no governo Vargas não fosse protecionista.

Na verdade, o Direito do Trabalho sempre teve esse caráter tuitivo, mas as obras de arte elaboradas por Portinari não cumpriram seu papel de descortinar a realidade obreira brasileira, mas sim para mascarar a verdade. Por fim, não se desmerece a relevância e importância artística de Cândido Portinari, apenas é feita uma leitura jurídica da sua obra, mostrando-se, através do princípio da primazia de realidade dos fatos, que o contexto laboral apresentado era diametralmente oposto às reais condições de trabalho suportadas pelos trabalhadores da época retratada nos quadros.

Referências

ABELLA, Sandra Iris Sobrera; RAFFAELLI, Rafael. Relação arte e sociedade na obra de temática social de Candido Portinari.

Cadernos de Pesquisa Interdisciplinar em Ciências Humanas, Florianópolis, v. 10, n. 97, p. 242-270, nov. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/1984-9851.2009v10n97p242/11386>. Acesso em: 20 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo nº AIRR - 886-78.2010.5.15.0010. 1ª Turma. Relator: Desembargador convocado Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. **Lexml**. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm. Acesso em: 20 mar. 2019.

CHIARELLI, Tadeu. Da arte nacional brasileira para a arte brasileira internacional. **Porto Arte**, Porto Alegre, v.6, n.10, p.15-25, nov.1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/PortoArte/article/view/27550>. Acesso em: 20 mar. 2019.

DaMATTA, Roberto. **O que faz o Brasil, Brasil?** São Paulo: Rocco Digital, 2013.E-book.

FABRIS, Annateresa. Portinari e a arte social. **Estudos Ibero-Americanos**, Rio Grande do Sul: v. 31. n. 2, dez., 2005, p. 79-102. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/iberoamericana/article/view/1339/1044>. Acesso em: 20 mar. 2019.

MOURA, Esmeralda Blanco Bolsonaro de.

A história trágico-marítima das crianças nas embarcações portuguesas do século XVI. In: PRIORE, Mary Del (Org). **História das Crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1999.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **A Prova Testemunhal no Processo Civil e Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

PROJETO PORTINARI. Rio de Janeiro, 200-. Disponível em: www.portinari.org.br/. Acesso em: 20 mar. 2019.



ESCOLA JUDICIAL



IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES

Filipe dos Santos Silva¹

RESUMO

Até o advento da Lei nº13.467/2017 (Reforma Trabalhista) o ordenamento legal brasileiro era silente sobre a regulamentação da dispensa coletiva. Vigorava, assim, o entendimento do TST (DC nº 0309/2009) que estabelecia a diferença entre dispensa coletiva e individual/

plúrima, bem como a necessidade de tutela coletiva prévia com o sindicato dos trabalhadores para efetivação da dispensa coletiva. A reforma trabalhista inaugura o ordenamento pátrio estabelecendo disposições que impactam drasticamente no posicionamento até então vigente, gerando grandes controvérsias e dúvidas aos operadores do direito. Desta maneira,

¹ Advogado. Professor do Damásio Educacional. Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Direitos Fundamentais e Humanos pela Universidade Católica do Porto – Portugal. Pós-graduado em nível de especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. Pós-graduado em nível de especialização em Direito Constitucional Aplicado pela Faculdade Damásio. Palestrante. Autor.

a presente pesquisa busca compreender as novas disposições legais, os impactos sobre o panorama até então estabelecido, bem como as principais decisões exaradas pelos tribunais trabalhistas a partir da referida lei. Ao final da pesquisa conclui-se que a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho compreende que a inovação da reforma trabalhista (art. 477-A, CLT), seja a partir de uma análise isolada e literal, seja sistematicamente com todos demais dispositivos, ou com as diretrizes Constitucionais, bem como internacionais, não afasta a tutela sindical na dispensa coletiva, remanescendo a imprescindibilidade da negociação coletiva prévia com os sindicatos dos trabalhadores para efetivação da dispensa em massa.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Dispensa Coletiva. Negociação coletiva.

Introdução

O presente artigo científico busca compreender os impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores, bem como analisar as primeiras decisões exaradas pelos tribunais trabalhistas que examinaram a dispensa em massa a partir da Lei nº 13.467/2017.

Até o advento da referida lei vigorava a premissa de que a negociação coletiva era imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, tal como alude o entendimento do Tribunal Superior do

Trabalho (Dissídio coletivo nº 0309/2009), com repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário com Agravo 647.651 - São Paulo).

Com efeito, todos os casos de dispensa coletiva posteriores a 2009 aplicaram esse entendimento, ou seja, tanto nas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho reafirmavam que era necessária prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para efetivação da dispensa coletiva.

Todavia, a recente reforma trabalhista faz ressurgir essa problemática, pois em aparente contradição com o entendimento anteriormente fixado, estabelece expressamente que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da dispensa coletiva.

Diante desse aparente choque entre o entendimento até então pacificado, afloram as celeumas sobre essa temática, sendo imperioso um debate apurado sobre os impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva.

Diante dessa zona cinzenta, poucas semanas após a entrada em vigor da reforma trabalhista a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já apontava caminhos discordantes, pois o Tribunal Regional

do Trabalho da 1ª Região se posicionou em um sentido. Por outro lado o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e 15ª seguiram caminho totalmente oposto. O TST em correção parcial reformou decisões pontuais e louvando o império da lei aplicou a reforma trabalhista em prejuízo do entendimento até então firmado. Porém não resolveu a discussão, haja vista que essas decisões eram meramente *interpars* sem efeito vinculante e não impediram que outros tribunais novamente decidissem em sentido contrário.

Diante de todo o exposto, a discussão sobre a dispensa em massa está novamente em pauta, devendo ser analisada sob a perspectiva constitucional de que a negociação coletiva é forma de efetividade e concretização dos direitos fundamentais.

A organização metodológica da presente investigação seguirá as seguintes diretrizes: no que concerne ao método utilizado, seguiremos o método hipotético-dedutivo, e serão analisadas as posições doutrinárias e jurisprudenciais para solução desse problema, com vistas a encontrar a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho.

Logo, a Constituição Federal de 1988 e o viés protecionista do Direito do Trabalho serão os referenciais teóricos que conduzirão o enfoque do presente artigo científico, delimitado pelo advento da Reforma trabalhista em contraponto ao entendimento até então fixado.

Embasamento legal

O presente artigo científico tem por base a recente Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, notoriamente denominada como 'reforma trabalhista', que promoveu sensíveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Mais especificamente, a referida lei inseriu o artigo 477-A na CLT e estabeleceu a equiparação entre dispensa individual, plúrima e coletiva, bem como não haver necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para a sua efetivação.

A dispensa coletiva até o advento da Reforma trabalhista

Aspectos doutrinários e conceito de dispensa coletiva

A dispensa coletiva pode ser denominada de diversas maneiras, a saber: "dispensa em massa", "despedimento coletivo", "dispensa massiva", "dispensa maciça" "*licenziamento collettivo*", dentre outras nomenclaturas.

Por outro lado, é importante enfatizar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva, porém não estabeleceu parâmetros legais, nem mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser dispensa coletiva.

Remanesce a emblemática pergunta do Professor Carlos Alberto Reis de Paula: “Afim, o que é dispensa coletiva?”.

Impende destacar que a doutrina clássica e contemporânea debruçou-se sobre o tema, estabelecendo alguns pilares básicos para conceituação e caracterização da dispensa coletiva.

Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a conceituar a dispensa coletiva, para ele trata-se da “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados” (GOMES, 1974, p. 575).



Sobre esse conceito Arion Sayão Romita acrescenta que as dispensas coletivas estão relacionadas à organização produtiva, excluindo-se as razões de caráter subjetivo. Conclui que “a despedida coletiva só é admissível quando fundada razões

exteriores à relação de trabalho, ditadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais” (ROMITA, 1994, p. 32).

Nessa linha de raciocínio, doutrinadores contemporâneos como Renato Rua de Almeida caracterizam a dispensa coletiva como sendo a “despedida simultânea de vários empregados, relacionada a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômica-conjuntural, ou técnica-estrutural” (ALMEIDA, 2007, p. 8).

Nelson Mannrich compila todos esses conceitos e define a dispensa coletiva como sendo “a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores” (MANNRICH, 2000, p.555).

Desta maneira, a dispensa coletiva pode ser caracterizada como a cessação de múltiplos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso temporal, por ato do empregador baseado em motivos objetivos, ou seja, não vinculados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de produção ou conjuntural sem o designo de abrir novas vagas, mas sim reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Apart desses elementos caracterizadores, é pertinente averiguar em linhas gerais

as repercussões da dispensa coletiva na sociedade.

Diferentemente da dispensa individual que afeta o trabalhador individualmente considerado e seu núcleo familiar, a dispensa em massa abrange uma coletividade de trabalhadores com potencial de abalar a própria ordem social local.

Nessa toada, Cláudio Jannotti da Rocha cita um exemplo preciso:

Assim, uma dispensa coletiva, a depender do número de trabalhadores afetados, pode ensejar, até mesmo, outras dispensas coletivas, interferindo na ordem econômica local e ganhando ares de direito individual homogêneo, como no caso uma grande dispensa coletiva atingindo centenas ou milhares de empregados, em um contexto de crise econômica. Dependendo do tamanho do município ou da região, várias outras empresas ficarão prejudicadas na venda de seus produtos e, logo, irão dispensar seus empregados, fazendo com que outras dispensas coletivas também ocorram. (ROCHA, 2017, p. 98).

Logo, uma demissão coletiva em certo empreendimento e região pode gerar novas demissões coletivas, causando um efeito massivo naquela localidade e prejuízos para o próprio Estado e população local.

Claro está que os reflexos da dispensa em massa transcendem a esfera particular do trabalhador, sendo capaz de abalar a própria paz social e economia local, mormente quando o número de trabalhadores atingidos for expressivo.

Feitas as caracterizações da dispensa coletiva, bem como identificado seus reflexos peculiares na sociedade, passa-se à diferenciação de as outras duas modalidades de dispensa, a saber: individual e plúrima.

A dispensa coletiva se opõe à dispensa individual, não podendo ser a ela igualada, tanto para fins jurídicos, quanto sociais e econômicos. Obviamente o elemento quantitativo é o que primeiro diferencia essas duas formas de rescisão contratual.

Em termos práticos, podemos distinguir as duas espécies de dispensa aqui analisadas, pois a dispensa individual atinge um único empregado, diferentemente da Dispensa Coletiva que constitui múltiplas demissões de trabalhadores num determinado lapso temporal.

Outro aspecto diferenciado é o elemento volitivo, haja vista que na dispensa individual a intenção do empregador é dispensa um empregado específico por razões subjetivas, seja cometimento de falta grave ou não interesse deste para a empresa. Por outro lado, na dispensa coletiva o empregador rescinde o vínculo empregatício de vários trabalhadores por

uma razão objetiva, normalmente de ordem econômico-conjuntural.

Outrossim, podem ser diferenciadas por um viés doutrinário, ou seja, o posicionamento desses institutos nas ramificações do Direito do Trabalho, haja vista que uma está ligada ao Direito individual do Trabalho e a outra catalogada no Direito coletivo do Trabalho, conforme ensinado por Enoque Ribeiro dos Santos.

Estando cada modalidade de dispensa sujeita a determinado ramo do Direito do Trabalho, devem ser analisadas segundo os princípios e institutos próprios de cada ramificação.

Logo, a dispensa coletiva é analisada sob uma ótica protetiva, constitucional, que transcende a esfera particular. Diferentemente da dispensa individual que é analisada de forma isolada a luz da autonomia vontade e poder potestativo do empregador.

Avançando, a dispensa coletiva também não se confunde com a dispensa plúrima.

É bem verdade que em ambas há multiplicidade de dispensas no decorrer de certo lapso temporal e determinada empresa ou estabelecimento. Porém, o aspecto diferenciador dessas duas modalidades está na motivação peculiar de cada instituto.

Como já mencionado, na coletiva o

motivo é de ordem objetivo, normalmente ligado a questões econômicas, financeiras, estruturais, organizacionais e tecnológicas, ao passo que na dispensa plúrima vincula-se a determinado grupo de empregados, por razões subjetivas.

Orlando Gomes explica que a dispensa plúrima ocorre quando “numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado” (GOMES, 1974. p.575).

O renomado autor exemplifica:

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de se pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, hão de ser substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal (GOMES, 1974. p.575).

Feitas essas caracterizações e diferenciações, é proveitoso analisar a dispensa coletiva nos fora do ordenamento

brasileiro.

Dispensa coletiva sob a ótica internacional

Fora do Brasil a dispensa coletiva é conceituada, regulamentada e consagrada em diversos ordenamentos, inclusive pelas orientações da Comunidade Europeia e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nelson Mannrich leciona que a gênese da dispensa coletiva remonta ao fim da Segunda guerra Mundial e se expandiu gigantescamente, alcançado todos os países da Comunidade Europeia, até mesmo outros países como a Argentina (MANNRICH, 2000, p. 520).

União Europeia

Desde os idos de 1970 a comunidade europeia se preocupava com o despedimento coletivo, tipificando-o em suas diretivas, as quais possuem o condão de orientar os ordenamentos internos dos países membros a seguirem tais disposições.

Katia Albuquerque Ferreira Teixeira sintetiza que:

a Comunidade Europeia também se preocupou com a dispensa coletiva, nos anos de 1970, e em 1975 adotou a Diretiva 75/129 CEE, que foi revista pela Diretiva 92/56 CEE.

Atualmente está em vigor a Diretiva 98/59 CE. A escolha pelas Diretivas da União Europeia foi demonstrar a preocupação mundial a respeito do tema, já que a União abarca 27 países membros e tem tantos outros a caminho de sua adesão. As diretivas são as condições mínimas que os Estados-membros devem observar para transpor o seu conteúdo para o direito interno (TEIXEIRA, 2017, p.79).

Ressalta-se que o escopo da presente pesquisa não é analisar detalhadamente as referidas diretivas, haja vista que são de conhecimento geral e já amplamente estudada pela comunidade acadêmica. Pretende-se, aqui, reafirmar, em linhas gerais, o caminho tomado por outros ordenamentos jurídicos no cenário internacional.

A renomada jurista portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho explica que:

no elenco das modalidades de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e com fundamento objetivo, o despedimento coletivo é a figura tradicional, tanto no panorama comparado, como no nosso sistema jurídico, tendo especial vocação para fazer face a uma situação de crise da empresa, cuja ultrapassagem passe pela sua reestruturação, bem como para

prosseguir objetivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado (RAMALHO, 2016, p. 873).

Nelson Mannrich com maestria analisou Dispensa Coletiva em diversos países observou que os países desenvolvidos regulamentaram esse despedimento, adotando três critérios de caracterização (causal numérico e temporal).

O elemento causal significa que a dispensa se origina de motivo objetivo, sobretudo de um motivo econômico. Mannrich exemplifica o elemento causal com “questões de caráter financeiro, tecnológico, estrutural, organizacional e de produção” (MANNRICH, 2000, p. 521).

Quanto ao elemento numérico, salienta que no geral as legislações dão ênfase ao requisito numeral, “assim, dispensa coletiva, pode ocorrer quando atingido determinado número de trabalhadores” (MANNRICH, 2000, p. 522).

Por fim, o elemento temporal, considerado de caráter acessório, trata do período durante o qual as dispensas, “as dispensas, se efetuadas, somar-se-ão para efeito de contagem e caracterização das dispensas coletivas. O prazo estipulado por cada legislação varia: em geral, toma-se como parâmetro a unidade mensal” (MANNRICH, 2000, p. 523).

Além desses três elementos caracterizadores do despendimento coletivo, os ordenamentos internacionais estabelecem a participação previa dos representantes dos trabalhadores e em alguns até mesmo a intervenção administrativa.

Em síntese, para a comunidade europeia a dispensa coletiva deve ser dialogada com a necessidade de consulta prévia aos ‘representes dos trabalhadores’ a fim de ao menos atenuar os efeitos da Dispensa massiva, que no direito brasileiro corresponde à ‘negociação coletiva’.

Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui convenção específica sobre as modalidades de dispensa (Convenção nº. 158), no entanto, este pacto internacional não será examinado no presente artigo científico, visto que fora denunciado pelo Brasil em 1996 (OIT - 20/11/1996. Decreto nº 2.100, de 20/12/1996 - DOU 23/12/1996) remanescendo a enorme controvérsia sua aplicabilidade no direito interno, o



que extrapola os objetivos específicos da presente pesquisa.

No entanto, tendo em vista que a dispensa coletiva está catalogada na ramificação 'Direito Coletivo do Trabalho', deve ser conjugada com os institutos próprios desse ramo do direito, em especial, com a Negociação coletiva.

Ressalta-se que foi tendo essa compreensão que muitos países desenvolvidos, sobretudo a comunidade europeia, estabeleceram mecanismos para o despedimento coletivo, estipulando a negociação com os representantes dos trabalhadores como pedra fundamental para a efetivação da dispensa coletiva.

Diante desse recorte, encontram-se várias Convenções da OIT ratificadas e vigentes no Brasil, tais como a Convenção nº 98 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.8.1952, e publicada pelo Decreto nº 42.288, de 19.9.1957) que fomenta a utilização da negociação coletiva e o direito de sindicalização e a Convenção nº 154 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 22/05/1992, e publicada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994) que incentiva a utilização da negociação coletiva para solução dos problemas sociais.

Nessa toada, cada ordenamento jurídico interno tem a incumbência de prestigiar a negociação coletiva, não podendo, entretanto, exigir a conclusão da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Desta forma, observa-se que internacionalmente o Brasil está vocacionado à utilização da negociação coletiva, sobretudo nas causas trabalhistas que extrapolem a esfera particular de cada empregado, como ocorre na dispensa coletiva, conforme as convenções ratificadas acima analisadas.

Assim, ordenamento jurídico interno tem a incumbência de prestigiar a negociação coletiva, não podendo, entretanto, exigir a conclusão da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A dispensa coletiva na Constituição Federal de 1988

Como analisado acima, pode-se inferir que o direito comparado, bem como as disposições exaradas pela Organização Internacional do Trabalho determinam o diálogo entre a dispensa em massa e a negociação coletiva, devendo a presente pesquisa investigar a importância deste instrumento negocial na seara coletiva.

Esse mesmo eixo é instituído pela Constituição Federal de 1988, que prestigia a Negociação Coletiva nas relações trabalhistas. Nessa toada, Alexandre Agra Belmonte explica que “todo o arcabouço normativo contido na Constituição determina a negociação coletiva nas questões que envolvem os direitos coletivos” (BELMONTE, 2015. p. 117).

Nos termos da Lei Maior, a República

Federativa do Brasil constitui Estado Democrático de Direito e dentre seus fundamentos estão a dignidade da pessoa humana e os valores sócias do trabalho (art. 1º, I e IV, CF/88). Tendo por objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidaria, bem como garantir o desenvolvimento nacional, e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sócias e regionais, além de promover o bem de todos (art. 3º, CF/88).

Outrossim, a CF/88 consagra como direito fundamental a negociação coletiva, conforme artigo 8º, IV, (é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho), regulamentado pelos artigos 616 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Enoque Ribeiro dos Santos elucida que:

a Constituição Federal de 1988 veio valorizar o instituto da negociação coletiva, atribuindo-lhe a função de administrar crises na empresa, ao admitir a redução dos salários por acordos e convenções coletivas e condicionar a propositura de dissídios coletivos à prévia tentativa de negociação (art.114). O estímulo do texto constitucional de 1988 à negociação coletiva está representando na obrigação dos sindicatos de participar das negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI). Ademais, o § 1º do art. 114 também preleciona a preferência

pela negociação coletiva, que, uma vez frustrada, permite que as partes recorram à eleição de árbitros para o deslinde da controvérsia (SANTOS. 2010, p. 83 – 84).

Nessa linha de raciocínio Melina Silva Pinto faz o seguinte paralelo:

se a negociação coletiva é constitucionalmente obrigatória para redução de jornada e salário (art. 7º, VI, XIII e XIV da CF) com mais razão é necessária para os casos de dispensa em massa de uma coletividade de trabalhadores e as profundas consequências, que transcendem a esfera puramente individual e alcança simultaneamente grupos de empregados e indiretamente toda a sociedade (PINTO, 2012. p. 1100).

Logo, a dispensas em massa devem ser concatenadas com a negociação coletiva em cumprimento ao estabelecido pela CF/88.

Diante disso, pode-se asseverar que, no sentido figurado, a negociação coletiva está ligada com a dispensa coletiva e não podem ser divorciados. A par de todas as determinações constitucionais, dispensa coletiva e negociação coletiva devem caminhar juntas, concretizando, assim, os mandamentos da constituição vigente.

Portanto, sendo reconhecido que o

entendimento doutrinário clássico é no sentido da necessidade de negociação coletiva para casos que transcendem a esfera individual, juntamente com o prestígio da Constituição Federal/88 é de suma importância analisar a hodierna posição dos tribunais brasileiros.

A dispensa coletiva para o judiciário trabalhista

Até o advento da reforma trabalhista a dispensa em massa não tinha recebido qualquer tratamento legislativo infraconstitucional brasileiro.

Em que pese a omissão legal, no mudo dos fatos a dispensa coletiva começou a ocorrer com mais frequência, como tal como aponta Mannrich:

apesar da omissão do legislador em regular as dispensas coletivas, sempre se registrou o fenômeno, envolvendo grande número de empregados dispensados por fatos vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, bem como em decorrência de causas tecnológicas ou financeiras. (MANNRICH, 2000, p. 470).

Enoque dos Santos Ribeiro arremata:

o Brasil vivia em verdadeiro limbo jurídico, numa verdadeira 'terra de ninguém', pois faltava

lei regulamentando a Dispensa Coletiva, mas na prática ocorriam inúmeros casos de dispensa em massa sem qualquer proteção aos empregados (SANTOS, 2017).

Diante de todas essas concepções supra analisadas: posicionamento doutrinário, direito comparado, análise internacional da dispensa coletiva e diretrizes Constitucionais, em 2009 a Corte Superior trabalhista fixou um posicionamento sobre a dispensa coletiva para preencher a omissão legislativa e preocupava a comunidade jurídica.

Raimundo Simão de Melo tece comentários sobre o histórico desse precedente do TST:



antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil. A questão chamou atenção quando a Embraer de São José dos Campos dispensou cerca de quatro mil trabalhadores em 2009, da noite para o dia, sem um acordo com o sindicato dos trabalhadores. A questão, então, virou dissídio coletivo, julgado procedente em parte pelo Tribunal Regional Federal da 15ª Região (Campinas-SP), que declarou abusiva a dispensa coletiva, por ausência de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Em seguida o Tribunal Superior do Trabalho apreciou o tema (DC- 00309/2009-000-15-00.4) e por maioria de votos, fixou entendimento no sentido de que demissão em massa, diante das graves consequências econômicas e sociais dela decorrente deve antes, ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores, com o objetivo não de proibi-la, porque não há lei que assim estabeleça, mas, para se encontrar mecanismos que diminuam seus impactos para a sociedade (MELO, 2017).

Desse julgamento restaram-se edificados dois pilares: A) a diferença da dispensa coletiva das dispensas individuais e plúrimas, ensejando, assim, um tratamento diferenciado, ligado aos

direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, tendo em vista que as dispensas coletivas extrapolam as relações meramente individuais, não estando afetas ao direito potestativo do empregador; B) A necessidade de negociação coletiva prévia com o sindicato dos trabalhadores para a dispensa em massa.

Vale ressaltar que as partes vencidas nesse processo acionário o Supremo Tribunal Federal que em 2013 reconheceu a existência de repercussão geral sobre a “necessidade de negociação coletiva com os sindicatos dos trabalhadores para a dispensa em massa de empregados”, porém ainda não julgado o mérito, estando o processo no gabinete, com parecer da Procuradoria-Geral da República no sentido do desprovimento do extraordinário.

No entanto, em que pese a repercussão geral no STF, é incontroverso que o referido julgamento serviu de referência para todos os novos processos sobre dispensa coletiva, reafirma-se sendo utilizado tanto nas Varas do Trabalho, bem como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Cláudio Jannotti da Rocha aduz que:

a partir do referido julgamento, a Corte passou a assegurar proteção jurídica à dispensa coletiva, o que até então inexistia, estabelecendo a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia como condição de



sua validade. Com fundamento neste precedente, as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e até mesmo o próprio Tribunal Superior do Trabalho passaram a adotar a *ratio decidendi* estabelecida quando do julgamento dos casos subsequentes, caracterizando, a partir de então, a existência de uma jurisprudência pacífica sobre a dispensa coletiva, que utiliza-se do precedente mencionado (ROCHA, 2017, p.110).

E arremata:

no período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de despedidas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores (ROCHA, 2017, p.111).

No entanto, a Reforma Trabalhista indevidamente dispôs em sentido inverso.

Inovações da reforma trabalhista

Em sentido totalmente oposto ao demonstrado no presente estudo, a Lei nº13.467/2017 (denomina Reforma Trabalhista) inovou no ordenamento jurídico brasileiro ao dispor expressamente sobre a dispensa coletiva, desfavoravelmente aos direitos dos trabalhadores, colidindo com as orientações da OIT, legislações

mais modernas de países desenvolvidos, a Constituição Federal, o precedente paradigmático do TST e a melhor doutrina.

Ao inserir o art. 477-A na CLT dispôs: As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Os juristas Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado em importante reflexão expressam que “a leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei nº 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores” (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 181).

Por fim, Enoque Ribeiro dos Santos adverte que:

apesar da disposição constitucional protetiva do empregado, a novidade jurídica que surge com a Lei da Reforma Trabalhista nos afasta, ainda mais, do necessário alinhamento aos países mais avançados democraticamente na defesa dos direitos e garantias relacionados à proteção contra a dispensa arbitrária ou imotivada do trabalhador” (SANTOS, 2017).

Diante disso, é necessário analisar em apartado as inovações criadas pela Reforma Trabalhista (Lei. nº 13.467/2017).

Equiparação das dispensas individuais, plúrimas e coletivas para todos os fins

O art. 477-A, da CLT introduzido pela reforma trabalhista estabelece a equiparação para todos os fins das dispensas individuais, plúrima e coletivas.

Pedro Paulo Teixeira Manus de antemão adverte que o legislador inapropriadamente equipara as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, como se fossem figuras jurídicas passíveis de equiparação, esquecendo-se que os efeitos da dispensa coletiva geram grandes impactos não só na vida empresarial, mas de toda a comunidade. (MANUS, 2001).

Em termos práticos, podemos distinguir dispensa coletiva e dispensa individual, pois esta atinge um único empregado, diferentemente daquela que constitui múltiplas demissões de trabalhadores num determinado lapso temporal.

No que se refere à dispensa plúrima, ambas lidam com multiplicidade de desligamentos no decorrer de certo lapso temporal e determinada empresa ou estabelecimento. Porém, o aspecto diferenciado dessas duas modalidades de dispensa está no elemento volitivo de cada instituto.

Nas dispensas plúrimas, tais como nas

individuais, a intenção do empregador é dispensar um ou alguns empregados específicos por razões subjetivas. Já na dispensa coletiva o empregador rescinde o vínculo empregatício de vários trabalhadores por razões objetivas, normalmente de ordem econômico-conjuntural.

Não obstante isso, a novel legislação equipara essas três modalidades de dispensa para todos os fins, sendo este o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva.

Sendo assim, o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima, o que desnorteia todo regramento até então estabelecido e perturba a doutrina construída.

“Sendo assim, o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima (...)”

Não necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação

O novo artigo 477-A da CLT introduzido pela reforma trabalhista além de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas estabelece não a desnecessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das referidas dispensas.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado compreendem que a inovação legislativa pretende afastar a intervenção do sindicato de trabalhadores no grave e dramático contexto socioeconômico da dispensa coletiva, e acrescentam:

O novo art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tomadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 180).

Os referidos autores são enfáticos ao dizer ao criticarem o referido dispositivo:

Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito constituído no país pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva - todos manifestamente negligenciados pelo recém-aprovado art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País, embora, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, mostrem-se claramente desrespeitado pelo afastamento do ser coletivo obreiro da dinâmica das

dispensas massivas deflagradas pelo empregador em sua empresa ou em estabelecimentos dela componentes (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 181).

Além de ir de encontro ao posicionamento jurisprudencial pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a referida norma colide as normas internacionais da OIT e Países Desenvolvidos, supramencionadas, bem como desrespeita no âmbito interno nada mais nada menos que a própria Constituição Federal de 1988.

Verifica-se que a inovação legislativa age em verdadeiro retrocesso, estabelecendo um regramento hiperindividualista dos idos de 1891, já superado pelo país há séculos, porém não afasta as normas constitucionais vigentes.

Desta forma, o segundo impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a tentativa de afastar a tutela sindical previa por meio da negociação coletiva para efetivação da dispensa em massa de trabalhadores.

Atual Posicionamento dos Tribunais Trabalhistas

Feitas todas essas considerações, é necessário analisar qual posicionamento a justiça do trabalho está apontando após o advento da reforma trabalhista para o despedimento coletivo.

A temática aqui analisada está na pauta de praticamente todos os Tribunais Regionais do Trabalho, como identificado na notícia divulgada pelo TST, ex vi, TRT 1

(RJ), TRT 2 (SP), TRT 3 (MG), TRT 4 (RS), TRT 12 (SC), TRT 15 (SP), TRT 17 (ES) e TRT 19 (AL).

No entanto, por razões metodológicas e para fins de delimitação da pesquisa o presente estudo analisará, especificamente, os cinco pioneiros e principais casos de demissão coletiva posteriores à reforma trabalhista divulgados para a academia jurídica:

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Dentro do âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região destaca-se o mandado de segurança autuado sob o número 0102348-54.2017.5.01.0000, impetrado pela Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda (BRASIL, 2017).

No referido processo o TRT 1 cassou a decisão da 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que proibia a dispensa coletiva de professores intentada pela impetrante.

Para o relator, que aqui representa o Tribunal Trabalhista da 1ª Região, não houve provas da alegada dispensa discriminatória, bem como “é permitida pelo atual regramento justralhista a dispensa coletiva”.

Argumentou, ainda, que:

se, nos termos da norma coletiva e da nova redação do art.477-A, da CLT, pela redação da Lei nº 13.467/2017, a impetrante pode dispensar empregados, individualmente ou em grupo, sem prévia negociação com o sindicato da classe, qualquer exigência que impeça, retarde ou diminua o exercício desse direito traduz afronta a direito líquido e certo e decisão administrativa ou judicial que respalde essa exigência constitui arbitrariedade que não pode prevalecer.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) possui entendimento diverso do exarado pelo TRT 1, supra detalhado, como se verifica no Mandado de segurança nº 0022585-20.2017.5.04.0000 impetrado pela Sociedade de Educação Riter dos Reis Ltda. e Rede Internacional de Universidade Laureate Ltda (BRASIL, 2018a).

O Tribunal Gaúcho manteve a liminar concedida pelo juízo da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e confirmou a proibição da dispensa em massa dos professores sem prévia negociação com o sindicato.



Para o tribunal, o afastamento do art. 477-A da CLT decorre de interpretação sistemática do ordenamento jurídico legal e constitucional vigente. Além disso, ponderou que “há sim um movimento de despedida imotivada de uma coletividade, a ausência de prévia mediação no plano da representação coletiva do Direito do Trabalho encontra óbice na Ordem Constitucional”.

Outrossim, considerou a Constituição Federal assegurou ao Sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III), sendo, portanto, inviável cogitar dispensa coletiva sem a assistência do sindicato dos trabalhadores.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) também apreciou a dispensa em massa de professores efetuada pela instituição Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda.

Diferentemente do TRT1, o TRT 15 manteve a suspensão da dispensa em massa efetuada pela mesma instituição de ensino, especificamente no pedido de tutela cautelar antecedente autuado sob o nº 0005001-94.2018.5.15.0000, nos autos do Agravo Regimental em Mandado de Segurança 0008600-75.2017.5.15.0000, e tutela de urgência concedida nos autos da Ação Civil Pública 0012347-59.2017.5.15.0153 (BRASIL, 2018b).

O Juízo de primeira instância tinha

considerado que o art. 447-A da CLT introduzido pela reforma trabalhista diz ser dispensável a ‘autorização prévia de entidade sindical’ ou a ‘celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação’, “mas não dispensa a negociação prévia, que pode resultar em autorização, em celebração de instrumento coletivo o em frustração da negociação”.

Desta sorte, compreendeu que o art. 477-A da CLT analisado sem sua literalidade não exclui a necessidade de negociação prévia para fins de dispensa coletiva, apenas diz ser desnecessária a autorização do sindicato e a conclusão das negociações em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Tribunal Superior do Trabalho (correição Parcial)

No entanto, o Ministro Ives Grandra da Silva Martins Filho, à época Presidente do TST, reformou monocraticamente tais decisões em sede de correição parcial sob a alegação de ocorrência de situação excepcional de abuso consistente no impedimento ao exercício do direito potestativo de dispensa.

No entendimento do referido Ministro, os Tribunais mitigaram o direito potestativo do empregador de dispensa sem custo causa contra expresse texto de lei, “exigiram o que a lei expressamente dispensa, que é a intermediação negocial do sindicato de classe para as demissões ditas em massa”.

Porém, essas decisões aplicavam-se apenas ao caso concreto, não impedindo

novas decisões em sentido contrário.

Cita-se, por exemplo, o MS 0008367-78.2017.5.15.0000 no qual o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região novamente proibiu a dispensa coletiva sem prévia intermediação do sindical de classe.

O Tribunal asseverou que o disposto no novo art. 477-A da CLT estabelece a não necessidade de autorização prévia, no entanto, a nunca foi exigida a autorização do sindicato para o despedimento coletivo. Também dispõe que não é obrigado haver celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, argumentando inclusive que:

O art. 477-A da CLT, entretantes, deve ser interpretado, e aplicado, à luz dos demais dispositivos legais atinentes à matéria - proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa - notadamente: os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CRFB/1988); a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CRFB/1988); a atuação sindical na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, CRFB/1988); a “prevalência” do “negociado” sobre o “legislado” (art. 611-A, “caput”, CLT). (...) essa nova previsão, de

constitucionalidade duvidosa, como já se viu, não impede que se exija responsabilidade social e utilização da propriedade para esse fim (função social da propriedade e valorização do trabalho - art. 1º inciso IV e art. 170 “caput” e incisos III e VIII todos da CF), com a comunicação antecipada em prazo razoável e negociação coletiva, esta última flagrantemente prestigiada pela EC 20/1998, que alterou o art. 114 da CF (vide art. 114, §§ 1º a 3º da CF) e pela própria reforma trabalhista que tinha como um de seus “pilares” o “fortalecimento da negociação coletiva” (tanto assim, que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado - art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017, com vigência a partir de 11/11/2017 e alteração da MP 808 de 14/11/2017 e Enunciado 41 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho da Anamatra), para se tentar buscar outras alternativas que minimizem os impactos sociais sobre as famílias atingidas pela odiosa dispensa coletiva (BRASIL, 2018b).

Ressaltou que a própria reforma trabalhista tem como pilar o “fortalecimento da negociação coletiva” razão pela qual não faz sentido a interpretação que afasta a negociação coletiva na dispensa em massa de trabalhadores.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Em que pese à controvérsia existente nos demais Tribunais Regionais do Trabalho



e Tribunal Superior do Trabalho, o TRT 2 em um caso específico conseguiu solucionar a temática aqui tratada de forma consensual.

Especificamente no caso no processo 10011897-48.2017.5.02.0041, cujo reclamante é o Ministério Público do Trabalho e o Reclamado os Hospitais Bandeirantes S.A e Leforte S.A. (BRASIL, 2019).

Nesse processo houve um acordo entre as partes e mantiveram-se os vínculos empregatícios, avençou a estabilidade até 31/12/2018 para os trabalhadores reintegrados e manutenção do plano de assistência médica e odontológica pelo prazo de oito meses aos empregados que não forem reintegrados, dentre outras vantagens.

Essa solução consensual é salutar, pois harmonizou o interesse de todos, em especial da parte mais fraca (empregados).

Análise geral das decisões investigadas

Diante dos cinco casos analisados, observa-se que apenas uma (TRT 1ª Região) houve o afastamento da necessidade de negociação coletiva prévia em segundo grau de jurisdição.

Os demais Tribunais Regionais do Trabalho analisados suspenderam as dispensas em massas quando operadas sem a prévia negociação coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho pontualmente analisou a questão em sede de correção parcial e para cada caso concreto reformou o entendimento a quo a fim de dispensar a negociação coletiva

prévia.

No entanto, esse entendimento do TST não é vinculante nem *erga omnes*, tanto que poucas semanas após sua decisão o TRT 15 voltou a suspender as dispensas em massas efetuadas sem prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores.

Diante desse cenário de incertezas, importante decisão teve o TRT 2 que, com a cooperação das partes, ratificou um acordo no qual beneficia todos os polos da ação, especialmente aquele mais necessidade que é o lado dos empregados.

Conclusão

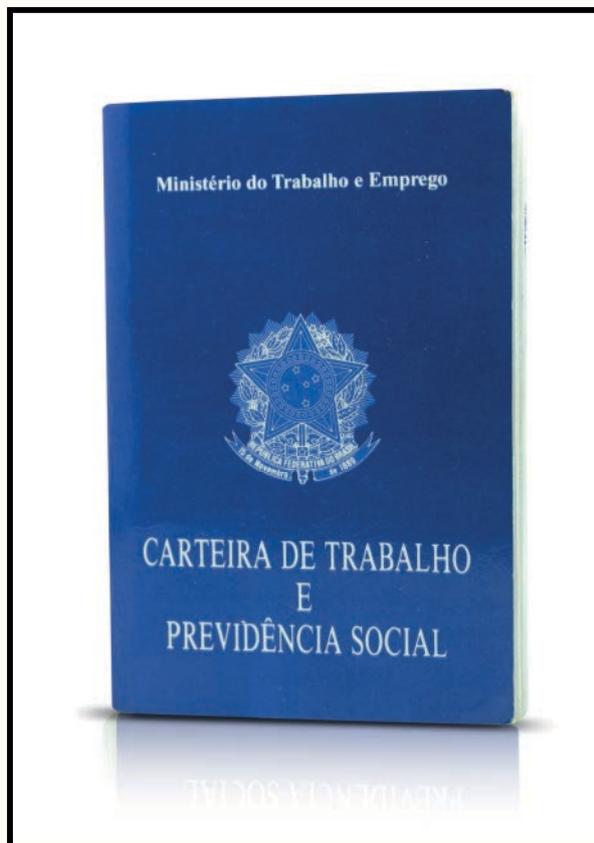
Como verificado, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva, porém não estabeleceu parâmetros legais, nem mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser dispensa coletiva.

A dispensa coletiva está entabulada sob viés dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, bem como Dignidade da pessoa humana e não se confunde com as dispensas individuais e plúrimas.

A dispensa coletiva pode ser caracterizada como a cessação de múltiplos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso temporal, por ato do empregador baseado em motivos objetivos, ou seja, não vinculados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de

produção ou conjuntural sem o designo de abrir novas vagas, mas sim reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Diante da omissão legislativa sobre o assunto, coube ao poder judiciário estabelecer as balizas para o despedimento coletivo, tal como o fez em 2009 no (Dissídio coletivo nº 0309/2009) que estabeleceu a diferença da dispensa coletiva das individuais/plúrimas e fixou a premissa de que a negociação coletiva era imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, em conformidade com as regras e princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988 e condiz com o tratamento estabelecido pela Organização internacional do Trabalho, União Europeia e inclusive no âmbito do MERCOSUL, como ocorre na Argentina.



Na sequência a recente reforma trabalhista aflorou essa problemática, pois em aparente contradição com o entendimento anteriormente fixado, estabelece expressamente que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da dispensa coletiva.

Diante disso, podem-se identificar dois principais impactos da reforma trabalhista nas dispensas coletivas: A) primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima, o que desnorteia todo regramento até então estabelecido e perturba a doutrina construída e B) o segundo impacto é a desnecessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das referidas dispensas.

Diante dessa zona cinzenta, poucas semanas após a entrada em vigor da reforma trabalhista a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já apontava caminhos discordantes. Analisados os cinco primeiros e principais casos de dispensa coletiva apreciados pela justiça do trabalho se verificam que todas as varas do trabalho aplicaram o entendimento anterior em prejuízo da inovação legislativa. Apenas o TRT 1ª Região reformou a decisão do juízo a quo e aplicou a reforma trabalhista. Os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 15ª Região interpretação todo o sistema jurídico brasileiro e mantiveram a necessidade de negociação coletiva prévia com o sindicato

dos trabalhadores para a efetivação da dispensa em massa.

Mesmo com reformas pontuais efetuadas pelo TST em sede de correção parcial novos casos surgiram, e decidiram em sentido contrário ao TST e reafirmaram a premissa anterior vigente. Em que pese à controvérsia existente nos demais Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, o TRT 2 foi quem melhor solucionou a temática, pois em um caso específico conseguiu solucionar a problemática de forma consensual.

Todavia, na linha do que entendem Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado “Todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País”, devendo ser observadas pelo aplicador do direito diante do caso concreto (DELGADO; DELGADO, 2017. p. 181).

É importante salientar que a luz da Constituição Federal a negociação coletiva é amplamente prestigiada, ainda mais em questões grupais, como a dispensa coletiva, não podendo ser afastada por lei infraconstitucional “ao arrepio da constitucionalidade”.

Além disso, observa-se que a partir de uma interpretação harmônica do ordenamento brasileiro, pode-se afirmar a imprescindibilidade da negociação coletiva para o despedimento em massa, pois o art. 615 da CLT que não permite a recusa à negociação coletiva, devendo os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais, inclusive as

empresas buscarem a solução pacífica e consensual dos conflitos.

Se não bastasse, fazendo uma interpretação sistemática com outros artigos da reforma trabalhista (exemplo o art. 611-A, CLT) observa-se o prestígio à negociação coletiva, à resolução consensual dos conflitos, o incentivo à participação dos sindicatos, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, dentre outros instrumentos que determinam a participação dos sindicatos nas relações laborais.

A reforma trabalhista, portanto, não poderia ser esquizofrênica ao ponto de prestigiar a negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores, sendo essa sua viga mestra e ao mesmo tempo afastar a negociação coletiva no momento mais importante, que é a rescisão do contrato de trabalho, ainda mais de uma coletividade de trabalhadores.

Mesmo após todos esses motivos, verifica-se que o art. 477-A da CLT analisado sem sua literalidade não exclui a necessidade de negociação prévia para fins de dispensa coletiva, apenas diz ser desnecessária a ‘autorização’ do sindicato e a ‘conclusão’ das negociações em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho enxerga que a inovação da reforma trabalhista (art. 477-A, CLT), seja a partir de uma análise isolada e literal, seja sistematicamente com todos demais dispositivos, ou com

as diretrizes internacionais bem como Constitucionais, constata-se que continua sendo imprescindível a 'negociação coletiva' prévia com os sindicatos dos trabalhadores para efetivação da dispensa em massa.

Referências

ALMEIDA, Renato Rua de. **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr., 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988. In: NEVES DELGADO, Gabriela; PIMENTA, José Roberto Freire; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo (orgs.). **Direito constitucional do trabalho**: princípios e jurisdição constitucional. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mandado de Segurança 0022585-20.2017.5.04.0000 Impetrante: Sociedade de Educação Ritter Dos Reis Ltda., Rede Internacional de Universidades Laureate Ltda. Autoridade Coatora: Juízo da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. 2018a. **Processo Judicial Eletrônico**. Disponível em: encurtador.com.br/bcyU7. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mandado de Segurança. Processo TRT/15ª Região N. 0008367-78.2017.5.15.0000. Origem: TRT/15ª Região. Impetrante: Raizen Energia S.A. Impetrado: Juízo Da 2ª Vara Do Trabalho De Araraquara. Autoridade Coatora: Carlos Alberto Frigieri. 2018b. **Consulta de Jurisprudência**. Disponível em: <https://goo.gl/BKAS9U>.

Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo: 0102348-54.2017.5.01.0000-Mandado de Segurança. Impetrante: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda Autoridade Coatora: Juízo da E. 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. 2017. **Processo Judicial Eletrônico**. Disponível em: <https://goo.gl/db5qLZ>. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo N° RTO rd-1001013-67.2018.5.02.0046. Reclamante: Gloria Almeida Souza. Reclamado: Hospital Leforte S.A. **JusBrasil**. Disponível em: <https://bit.ly/2PJ2Uc4>. Acesso em: 30 abr. 2018.

DELGADO, M. G. ; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista. São Paulo: **Consultor Jurídico**. 01 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>. Acesso em: 15 fev. 2018.



MANUS, Pedro Paulo Teixeira.
Negociação coletiva e contrato individual do trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma.
Tratado de Direito do Trabalho. Parte II: Situações laborais individuais. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Proteção contra despedida arbitrária. **Trabalho & Processo:** Revista Jurídica Trimestral, n. 1. São Paulo: Saraiva, 1994.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. São Paulo: **Genjurídico.** 26 jun. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 30 abr. 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *In:* THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs). **Direito coletivo do trabalho:** curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

QUANTO VALE?

Madrugada ele desperta
Enquanto a esposa dorme
Ele veste o uniforme
Confere a hora certa
Dá um beijo em Roberta
Espia o sono do filho
Apanha o bolo de milho
E a garrafa de café
Sai de casa, vai a pé
Pela rua, andarilho

No caminho ainda escuro
Ele pensa em sua vida
Essa vida tão corrida
Sem mudança no futuro
De quem todo dia dá duro
Pra prover sua família
Transformar em maravilha
O destino do pequeno
Num futuro mais sereno
A quem a sorte perfilha

O trabalho sem sossego
Era de fato exaustivo
Mas quem teria motivo
Pra se queixar do emprego?
No país do desemprego
Onde há contas a pagar
E despesas a quitar
A cada dia do ano
O medo do desengano
Faz o povo se calar

O trabalho na barragem
É o melhor que conseguiu
Após meses a fio
Só na informalidade
Lá no fundo da garagem...
Com a enxada na mão
Não há outra opção
Desemprego nunca mais!
Aceite e fique em paz
Essa é a solução

Só que ele não sabia
O dia não era comum
Não era apenas mais um
Entre os muitos que vivia
Naquela vida de serventia
A barragem aprovada
Pelos homens certificada
Guardava em sua estrutura
Um universo de agruras
De repente reveladas

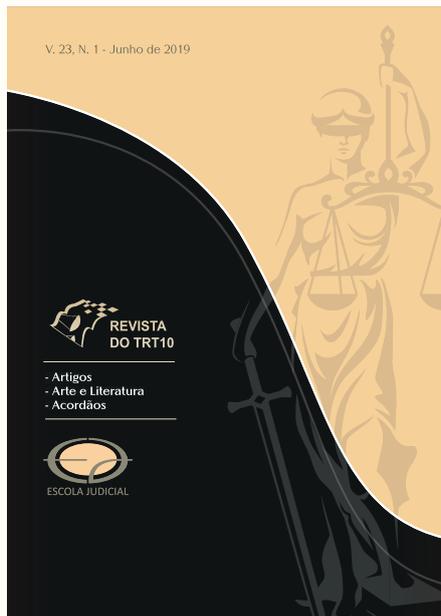
No fim daquela jornada
O ponto ele não bateu
Nem mesmo o bolo comeu
Pois não sobrara mais nada
Daquela vida desenganada
Embaixo do mar de lama
Ninguém mais clama ou reclama
Foi-se o pai e bom marido
Soterrado o ente querido
No desespero de quem o chama





Quanto vale, quanto valia?
Aquela vida ferida
Aquela alma perdida
Aquela família sofrida
Aquela esperança esvaída
Aquela saudade doída
Quanto vale... Quanto valia?

NIVALDO DÓRO JUNIOR



PROCESSO nº 0001612-53.2016.5.10.0019 - AGRAVO DE PETIÇÃO (1004)

RELATOR: Mário Macedo Fernandes Caron

AGRAVANTE: Sonia Maria Dias do Nascimento

ADVOGADO: Aldenor de Souza e Silva - DF.0020238, Clinston Antonio Fernandes Caixeta - DF 0046275

AGRAVADOS: Promolar Eireli, Francisco Uilame Alves da Silva

ORIGEM: 19ª Vara do Trabalho de Brasília-DF

CLASSE ORDINÁRIA: Ação trabalhista - Agravo de Petição

Juiz(a): Patricia Soares Simoes de Barros

EMENTA

**EXECUÇÃO. MEDIDAS
COERCITIVAS ATÍPICAS.
SUSPENSÃO DE CNH E**

BLOQUEIO DE CARTÃO DE CRÉDITO DO EXECUTADO.

Esta e. Turma já se posicionou pela inviabilidade da medida coercitiva alusiva à suspensão da CNH do executado, ante à sua inutilidade e não razoabilidade. Quanto ao bloqueio de cartão de crédito, porém, tem-se por viável tal medida, porquanto o crédito trabalhista goza de preferência e, se o executado não dispõe de recursos para quitar a dívida executada, não é aceitável que se valha de instrumentos de créditos para contrair novas dívidas e, assim, indefinidamente preterir a quitação do crédito trabalhista. Assim, conclui-se que tal restrição em



desfavor do executado encontra previsão legislativa nos artigos 6º e 139, IV, do CPC, que trata de medidas eficazes de execução indireta do título executivo. Agravo de petição conhecido e parcialmente provido.

I- RELATÓRIO

Trata-se de agravo de petição interposto pelo exequente às fls.196/201 em face da decisão prolatada pelo juízo da MMª 19ª Vara do Trabalho de Brasília à fl.194, que indeferiu o pedido de bloqueio do cartão de crédito e da CNH do sócio da empresa reclamada.

Intimados (fl. 203), os executados não ofertaram contraminuta.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

Em síntese, é o relatório.

II- VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do agravo de petição interposto pelo exequente.

2. MÉRITO

Medidas coercitivas à satisfação do crédito exequente. Suspensão de CNH e cartão de crédito.

O exequente, indicando o insucesso dos atos executórios implementados nos presentes autos, insiste no pedido de suspensão da CNH e do cartão crédito do sócio executado, a fim de induzir a satisfação do crédito exequendo.

Pois bem.

Verifico que o processo foi sentenciado à revelia da empresa ré.

Intimada via editalícia para pagar o débito (fl. 120), a executada quedou-se inerte.

A partir de então, houve tentativa de bloqueio de ativos financeiros via BACEN-JUD (fl. 126), pesquisa de veículos via RENAJUD (fl. 129), instauração de incidente descon sideração de personalidade jurídica (fl. 132/133) com inclusão do sócio FRANCISCO UILAME ALVES DA SILVA no pólo passivo da execução, bem como novas pesquisas BANCEN-JUD (fls. 137 e 151/153) e RENAJUD (fl. 161), em do face sócio, restando todas as medidas infrutíferas.

O art. 6º do CPC prescreve que “Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”, sendo que o art. 139, IV, do mesmo diploma estabelece que:

Art. 139. O juiz dirigirá o processo

conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe:

(...)

IV - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária;

Considerando-se, pois, que a parte executada não se dignou a cumprir a decisão judicial, e frustrados os meios típicos de execução, ela se colocou em posição de sofrer medidas coercitivas a serem estabelecidas pelo magistrado, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade (CPC, art. 8º).

Nesse cenário, esta e. Turma já se posicionou acerca da inaplicabilidade da suspensão da CNH, consoante aresto abaixo explicitado:

SUSPENSÃO DA CNH. MEDIDA COERCITIVA ATÍPICA.

As medidas coercitivas exigem nexo com o contexto do processo. No caso a pendência é patrimonial e a pretensão de trazer restrições pessoais ao indivíduo, desvinculadas do contexto processual não se apresentam como razoáveis. A ausência de patrimônio é um fato econômico apenas e não leva à conclusão, por si só, de comportamento fraudulento. Não há prova de fraude e as circunstâncias do processo não autorizam a medida requerida de

suspensão de CNH (TRT da 10ª Região, 2ª Turma, Desembargadora Relatora: ELKE DORIS JUST, julgado em 30/05/2018, publicado em 05/06/2018 no DEJT).

Quanto ao bloqueio de cartão de crédito, todavia, tenho que viável tal medida coercitiva. Como se sabe, o crédito trabalhista detém natureza alimentar, gozando, portanto, de preferência. Logo, se o executado não dispõe de recursos para quitar a dívida ora executada, não é aceitável que ele se valha de instrumentos de créditos para contrair novas dívidas e, assim, indefinidamente preterir a quitação do crédito trabalhista.

Pelo relato feito acima, a pretensão do exequente somente foi apresentada ao Juízo após esgotadas todas as possibilidades ordinárias de cobrança da dívida exequenda, o que justifica a implementação de medida coercitiva excepcional, valendo destacar que a ação tramita nesta Justiça Especializada desde novembro/2016, com trânsito em julgado da decisão exequenda fixado em julho de 2017. Todas essas particularidades autorizam a realização de medidas necessárias e aptas a assegurar o cumprimento de ordem judicial, sob pena de tornar ineficaz o título executivo judicial.

Embora a juíza condutora da execução tenha indeferido o bloqueio dos cartões de crédito “por ausência de amparo legal” (fl. 194), repito que tal medida encontra previsão legislativa nos artigos 6º e 139, IV, do CPC, que trata de medidas eficazes de execução indireta



do título executivo. Conforme sabido, o crédito trabalhista tem natureza alimentar e, como tal, precede à quitação de crédito de uso meramente pessoal do devedor, adquirido pela via do cartão respectivo.

Cabe o registro, inclusive, de que tais medidas excepcionais têm sido admitidas pela jurisprudência mesmo em se tratando de parcela de natureza não alimentícia, como forma de coagir o devedor a pagar o débito de forma voluntária, ainda que de forma indireta ou reversa, quando se constata a falta de alternativa para pagamento do débito, o que é considerado uma “violação aos deveres de boa-fé e colaboração” (STJ-RHC 99606).

Com mais razão no caso dos autos, em que se pretende executar dívida de natureza alimentar e de subsistência, não há impedimento de nenhuma ordem à implementação da medida excepcional, ante a inexistência de perspectiva a conferir efetividade ao título executivo. Outro forte fundamento a autorizar a medida é o de que o uso de cartão de crédito em detrimento do pagamento da dívida trabalhista também implica prejuízo ao crédito público, uma vez que a não quitação daquela dívida tem como consequência o inadimplemento de exações fiscais e previdenciárias.

Como se vê, há fundamentos suficientes ao deferimento do pleito formulado pelo exequente, como medida eficaz de prosseguimento do trâmite executivo.

Nesse cenário, dou parcial

provimento ao agravo de petição para determinar o bloqueio dos cartões de créditos do sócio executado, o que pode ser implementado mediante a solicitação de expedição de dossiê integrado da Receita Federal, sistema que fornece informações sobre meios de pagamento utilizados pelo executado, como cartões de crédito e débito.

III- CONCLUSÃO:

Ante o exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para determinar o bloqueio dos cartões de créditos do sócio executado, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

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 agravo de petição e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, nos termos do voto do Desembargador Relator e com ressalvas parciais do Desembargador João Luís Rocha Sampaio. Vencido o Desembargador João Amílcar, que negava provimento ao recurso. Ementa aprovada.

Brasília (DF),

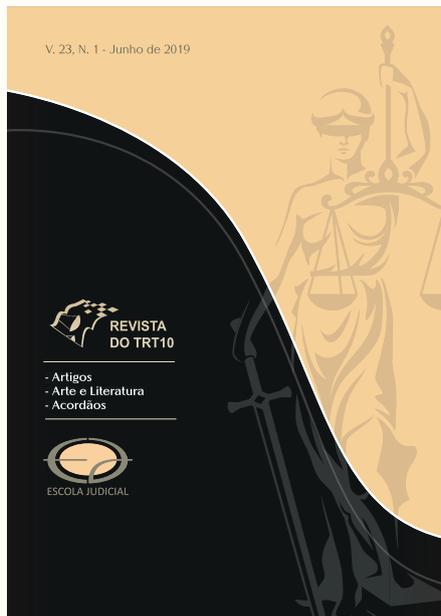
03 de abril de 2019 (quarta-feira)

(data de realização da sessão).

Desembargador

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON

Relator



PROCESSO nº 0001722-86.2015.5.10.0019 - RECURSO ORDINÁRIO (1009)

RELATOR: Desembargador João Amilcar Silva e Souza Pavan

RECORRENTE: GEO BRASIL SERVIÇOS AMBIENTAIS LTDA - ME

ADVOGADO: Nelson Wilians Fraton Rodrigues

ADVOGADO: Carlos Augusto Dittrich

RECORRENTES: Ministério Público do Trabalho

PROCURADOR: Joaquim Rodrigues Nascimento

RECORRIDOS: Os mesmos

ORIGEM: 19ª Vara do Trabalho de Brasília-DF

CLASSE ORDINÁRIA: Ação Civil Pública

Juiz(a): Noêmia Aparecida Garcia Porto

EMENTA:

RECURSO. ADMISSIBILIDADE.

Inexistindo fundamentação capaz de contrastar o motivo adotado pelo primeiro grau de jurisdição, em ordem a julgar parcialmente procedentes os pedidos, o recurso, na fração, carece de pressuposto intrínseco de admissibilidade.

PROCESSO. SOBRESTAMENTO.

AÇÃO PENAL. Há independência entre as instâncias civil, penal e trabalhista, além inexistir, no caso concreto, prejudicialidade entre o conteúdo da presente ação civil pública e o processo criminal instaurado. **DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES RELACIONADAS**



À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO.

O descumprimento de obrigações referentes à prevenção de riscos ambientais, tanto por parte das empresas prestadoras de serviço, quanto da tomadora, revela conduta prejudicial aos empregados, especialmente no tocante à sua saúde e segurança, além de ferir a ordem jurídica. Aflorando da prática lesão a direitos transindividuais, emerge o dever de reparação genérica à sociedade, pelos danos causados. Estabelecimento da cominação com a observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sob o prisma da *restitutio in integrum*. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ESTABELECIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER OU NÃO FAZER. ASTREINTES. IMPERATIVIDADE.** Muito embora a combinação dos arts. 536 e 815, ambos do CPC, abra espaço - quando menos em tese - para a fixação de astreintes apenas na fase de cumprimento de sentença, em sede de ação civil pública a medida encerra caráter imperativo, na forma preconizada no art. 11 da Lei nº 7.347/1985. Necessária preservação do direito metaindividual futuro, que não comporta reparação de cunho pecuniário. Recursos conhecidos,

sendo o da empresa em parte, com o parcial provimento daquele interposto pelo autor.

RELATÓRIO

Vistos e relatados estes autos em que são partes as acima descritas.

A MM. 19ª Vara do Trabalho de Brasília/DF julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Condenou a empresa ao cumprimento de obrigação de fazer, determinando a efetiva implementação e adoção dos procedimentos de prevenção e segurança que especifica, além do pagamento de dano moral coletivo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) - (PDF 454/464).

Opostos embargos de declaração pelas duas partes (PDF 466/472 e 491/494), os quais foram desprovidos (PDF 501/506 e 532/537).

Inconformados, ambos os litigantes recorrem ordinariamente.

A reclamada pede, preliminarmente, o sobrestamento do processo até o julgamento final da ação penal envolvendo o acidente de trabalho. No mérito, defende a impertinência da condenação, alegando a ausência culpa e a imprevisibilidade do evento, além de verberar que ele decorreu de ato exclusivo da empresa

cliente (CAESB). Em ordem sucessiva, ataca o valor da indenização, que seria excessivo. (PDF 516/526).

Vieram aos autos os comprovantes do depósito recursal e de recolhimento das custas processuais (PDF 527/529).

O Ministério Público do Trabalho protesta, basicamente, pela imediata aplicação das **astreintes**, conforme os artigos 536 do CPC, 11 e 12 da Lei nº7.347/1985. Nesse sentido, aduz a imprescindibilidade da medida, para efetivar a tutela jurisdicional concedida, inclusive possibilitando a execução provisória. Pede, pois, a revisão dar. sentença, no particular (PDF 541/550).

Apenas o autor apresentou contrarrazões (PDF 555/559 e PDF 560).

Determinei a realização de diligências, o que foi atendido, seguindo-se a manifestação da parte (PDF 574/578).

O processo não foi submetido ao crivo do d. Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Inicialmente destaco que, diante da ilegitimidade da autenticação

bancária do depósito recursal (PDF 529), determinei o saneamento do vício, na forma do artigo 1.007, §4º, do CPC (PDF 569). A empresa cumpriu o comando no prazo assinalado, juntando a guia original do recolhimento, devidamente legível, mas na forma simples, e não em dobro (PDF 575).

Ocorre que, à época dos fatos, o processo tramitava fisicamente e, posteriormente, foi digitalizado no âmbito do órgão de origem e encaminhado à instância revisora. Em outras palavras, a parte não deu causa à reprodução incompleta do documento. Ademais, ela comprovou a efetivação oportuna do depósito recursal e do recolhimento das custas processuais, e nesse contexto tenho pela regularidade do preparo.

Desse modo, os recursos são próprios, tempestivos e o da empresa conta com regular preparo, detendo os sucumbentes recíprocos boa representação processual. Presentes os demais pressupostos legais dele conheço, mas o da demandada apenas em parte.

Deixo de admiti-lo quanto ao tema da responsabilidade civil objetiva, pois a parte não deduz qualquer argumentação direcionada a afastar o fundamento nuclear adotado pela r. sentença, qual seja, o desenvolvimento de atividade de risco, atraindo a aplicação dos artigos 927, 932, inciso III, e 942, todos do CCB (PDF 306). Na verdade, a ora recorrente anuiu expressamente com a matéria (PDF 522), limitando-se a atacar os aspectos da culpa. Portanto, tal como



gizado em contrarrazões (PDF 559), emerge a ausência de fundamentação válida a amparar a pretensão revisional, contaminando pressuposto intrínseco de admissibilidade do recurso, no aspecto.

Do mesmo modo, esclareço que a parte tece comentários acerca da conexão entre a presente ação e aquela também ajuizada pelo *parquet*, em desfavor da CAESB (PDF 521/522), mas não formulou qualquer pedido específico. Em suma, a arguição veio assentada exclusivamente no valor arbitrado a título de indenização por danos morais, que seria discrepante em ambas as demandas (PDF 519/522). Em suma, por mais óbvio que pareça, a análise recursal reside nas questões suscitadas pela parte.

De resto, não admito os documentos apresentados pela empresa (PDF 472/476), a teor da Súmula 08 do TST, colacionados após a publicação da r. sentença, uma vez que sequer alegado justo motivo para a sua exibição tardia. Aliás, eles foram produzidos em momento anterior ao ajuizamento da ação, e assim sendo não há como superar os efeitos da inércia da parte.

Em conclusão, admito os recursos, sendo da reclamada em parte.

PROCESSO. SOBRESTAMENTO. AÇÃO PENAL. Extraio a preliminar em comento, quando a empresa afirma que “Salutar e bom senso, seria sobrestar os presentes autos até o trânsito em julgado do processo 2014.01.1.0422922-8 em andamento na Justiça Comum” (PDF 523), no qual será analisada a sua

responsabilidade criminal pelo acidente de trabalho.

Ora, a pendência de processo criminal em nada obstava a propositura da presente ação, não apenas pela absoluta independência entre as instâncias civil, penal e trabalhista, como de resto pela ausência de prejudicialidade entre o conteúdo das causas. Nada impunha ao autor a aguardar o desfecho do caso na noticiada ação penal, pois a hipótese aqui tratada diz respeito ao cumprimento de norma protetiva do ambiente de trabalho.

Portanto, rejeito a preliminar.

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR. CUMPRIMENTO. DANO COLETIVO. A r. sentença, após apreciar os elementos dos autos, entendeu pelo descumprimento de normas protetivas do meio ambiente do trabalho, julgando parcialmente procedentes os pedidos veiculados na ação civil pública. Condenou a empregadora a manter equipes de trabalho, observando turnos que respeitem os limites constitucionais, registrando, ainda, a efetiva jornada cumprida, de modo a evitar a extrapolação do limite contido no art. 59 da CLT. Impôs, a seguir, a obrigação de promover e documentar o treinamento dos empregados envolvidos nos serviços de manutenção em adutoras, rede de água e esgoto. Remeteu, ainda, a imposição de multa pelo descumprimento da obrigação de fazer à fase de cumprimento da sentença. De resto, pontuando a presença do dano moral coletivo, determinou o pagamento da indenização correspondente a R\$

500.000,00 (quinhentos mil reais).

A empresa argumenta que foram desconsiderados os relatórios da cliente (CAESB) e da autoridade policial, os quais afastariam a sua culpa pelo acidente. Por outro lado, o meio de prova evidenciaria a culpa exclusiva da tomadora de serviços, ao se precipitar na abertura dos registros de água, o que causou o rompimento da adutora e, por conseguinte, a morte de um trabalhador e o ferimento de outros. Reitera que o sinistro era imprevisível, e não agiu com omissão ou imperícia, pois forneceu os EPI's e a tarefa estava sob supervisão adequada. Em sua versão, cuida-se mera fatalidade, bem como salienta que o resultado do inquérito policial sequer foi conclusivo, não havendo falar em culpa.

Em ordem sucessiva, frisa que contratou seguro de vida, assistindo à família do falecido, e assim inexistiria espaço para o valor da indenização arbitrada, que de toda sorte é excessivo - máxime quando a tomadora dos serviços (CAESB), em outra ação, foi condenada a pagar R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Pede, pois, o provimento do apelo (PDF 527/529).

Já o Ministério Público do Trabalho pretende basicamente a imediata fixação das **astreintes**, na forma dos artigos 536 do CPC; 11 e 12 da Lei nº 7.347/1985. Defende a imprescindibilidade da medida, para satisfazer a integralidade da tutela jurisdicional concedida, inclusive em sede de execução provisória. Requer, nestes termos, a revisão da r. sentença, no particular (PDF 541/550).

No caso concreto, emerge com absoluta tranquilidade que os empregados da empresa Geobrasil Serviços Ambientais Ltda.-ME, contratada pela CAESB para realizar serviço de reparação da adutora localizada na EPTG, foram submetidos a condições de trabalho de elevado desgaste físico - atuaram em regime de excessiva sobrejornada. Também foi comprovado que, no momento do acidente, houve grave falha de comunicação entre os envolvidos na atividade de manutenção da adutora, na medida em que ela foi acionada enquanto ainda havia operários no canteiro de obra, finalizando o serviço. A adutora, então, novamente se rompeu, atingindo alguns trabalhadores, e deixou diversos deles feridos e levando a óbito um deles - Luciano Almeida da Silva.

O acidente foi amplamente divulgado nos veículos de comunicação à época (PDF 43/54), causando grande comoção social. E também impulsionou procedimentos investigatórios por parte do Ministério do Trabalho, Polícia Civil, Ministério Público do Trabalho e até mesmo no âmbito interno da CAESB (PDF 55/71, 86/101 e 216/427).

A despeito das razões da recorrente, entendo que a prova documental não foi desconsiderada pela instância de primeiro grau; ao contrário, houve fundamento explícito sobre cada um de seus componentes (PDF 457/463). Na realidade, a ora recorrente destaca apenas uma fração do panorama, olvidando que ele deve ser analisado por inteiro, procedimento que desvanece a sua versão.



Ora, os referidos laudos convergem para o entendimento de que houve uma sucessão de irregularidades que motivaram o sinistro, dentre elas a sobrejornada dos trabalhadores e o acionamento da adutora antes da hora. Por outro lado, o local apresentava risco de queda e não houve treinamento adequado ou inspeções preventivas; sequer foram atendidas as recomendações do fabricante, para utilização de torquímetro e o esquema para a sequência dos apertos das porcas (PDF 93), tampouco o manual técnico de montagem e manutenção (PDF 93). Portanto, nada indica violação dos artigos 818 da CLT e 373, incisos I e II, do CPC.

Ademais, a empresa não comprovou a adoção de qualquer medida preventiva após o acidente, ainda que fosse notificada pelos órgãos responsáveis, além da atuação do Ministério Público do Trabalho. Apesar de a defesa ventilar cenário diverso (PDF 184/199), não produziu provas nesse sentido, até o encerramento da instrução processual (PDF 499).

Em suma, houve a figura da negligência, tanto por parte da empresa prestadora de serviço, quanto pela tomadora e dona da obra, sem a existência de elementos a demonstrar efetivas medidas protetivas na realidade concreta. A propósito, o fato já foi reconhecido por esta eg. Turma, no julgamento da ação civil pública envolvendo a CAESB (RO 0001233-49.2015.5.10.0019, ac. 2ª Turma, Rel. Des. João Amílcar, DEJT 11/10/2017).

O ordenamento jurídico alberga

um elevado número de normas que tratam da segurança e da medicina do trabalho, com vistas a promover um meio ambiente saudável, capaz de propiciar o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador, em sintonia com os fundamentos eleitos pela norma constitucional (art. 1º, incisos II, III e IV). O trabalho e a saúde são direitos fundamentais indissociáveis, conforme preconizam os arts. 6º e 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Portanto, o empregador deve cumprir várias obrigações, pois as empresas são as primeiras responsáveis pela prevenção efetiva de acidentes de trabalho (CLT, art. 157; Normas Regulamentares 1, 7 e 9). Daí a razão da obrigatoriedade a implementação do PPARA - Plano de Prevenção de Riscos Ambientais e do PCMSO - Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

Não atende ao fim colimado a mera confecção de programas, para a promoção e preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, sem o atendimento dos requisitos eleitos pela norma, que é imperativa e exige um efetivo controle por parte do empregador. E, na realidade, a ordem de fiscalização em presarial revela, sem dúvida, a preocupação com o cumprimento das obrigações a ele afetas. Outra conclusão não é alcançada pelas disposições da Lei nº 8.213/1991, que expressamente em seu art. 19, § 1º, impõe responsabilidade ao empregador pela adoção e uso de medidas individuais e coletivas de proteção e segurança da saúde do trabalhador. Essas regras demandam ações concretas e palpáveis para o alcance dos resultados almejados.

Disciplina o art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que a indenização decorrente de acidente de trabalho é devida quando resultar caracterizado dolo ou culpa do empregador. Essa responsabilidade, muitas vezes, é caracterizada por conduta omissiva da empresa, na medida em que se abstém de adotar medidas de segurança e prevenção de acidentes.

Evidenciado, pela moldura fática, o elo entre a causa e o efeito apregoados pelo autor, emerge a necessária adoção de medidas concretas para evitar o procedimento ilícito de empresas prestadoras de serviço de manutenção das redes de água e esgoto do Distrito Federal.

A responsabilidade objetiva da empresa encontra arrimo nos arts. 927 do CCB, devendo responder pelos riscos da atividade econômica, haja vista que no caso concreto não há espaço para o reconhecimento da excludente do caso fortuito externo, pois o evento decorreu de falha humana.

Aliás, também aflora sua responsabilidade solidária com a empresa pública, com arrimo no art. 942 do CCB, tendo em vista a sua compartilhada negligência na fiscalização, vigilância e acompanhamento de uma obra de infraestrutura do sistema de abastecimento de água, serviço público de sua inteira e irrestrita alçada.

Mesmo que assim não fosse, os elementos dos autos demonstram satisfatoriamente a presença do dano

e o nexo causal entre ele e a atividade econômica, além da conduta omissiva na adoção de medidas preventivas, antes e depois do acidente de trabalho. Portanto, sob o ponto de vista da responsabilidade civil subjetiva, também emerge o dever de indenizar, nos termos previstos pelos arts. 186 e 927, do CCB, e 5º, inciso X, da CF.

Nego provimento ao recurso da empresa.

DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO.

Superado o tema da demonstração da prática das ilegalidades noticiadas pelo autor, notadamente há atos ilícitos que causam diretamente lesão a cada um dos empregados, ao somatório daquelas vítimas das irregularidades, à categoria profissional e à sociedade como um todo.

Houve pronunciada leniência da empresa, responsável pelo cumprimento das normas destinadas a garantir condições mínimas de segurança, no meio ambiente do trabalho naquele canteiro de obra. A afronta ao ordenamento jurídico fere o patrimônio imaterial de toda a sociedade, que é constituída - como não poderia deixar de ser - pelos princípios dirigentes extraídos de sua constituição.

Daí porque o fato de já haver ocorrido a sua responsabilização, em ação individual não esgota a questão, uma vez que o patrimônio lesado objeto da reparação é toda a sociedade.

Houve, de forma clara, o desrespeito



ao ordenamento jurídico, que atua como baliza fundamental dos relacionados de natureza privada, estatal e pública, panorama que por si só autoriza o reconhecimento da lesão, que na espécie ocorre in re ipsa. Aliado a tal contexto, vem aquele de natureza concreta, palpável e perceptível, consistente no ferimento e morte de membros da sociedade - em outros termos, além de cada um deles, a última também figura como vítima.

O dano moral coletivo aflora naquelas hipóteses de lesão a direitos metaindividuais, dentro e nos termos das considerações já tecidas.

Quanto ao valor da indenização, gizo que muito embora o art. 186 do CCB faça menção expressa à figura do dano moral, deixou de disciplinar os respectivos princípios e, especialmente, os efeitos das ofensas aos direitos da personalidade. Lacuna que, há muito e em termos mais genéricos, é apontada pela doutrina, entendendo que na atualidade a enunciação dos fundamentos dos direitos humanos é excessiva, ao passo que a sua proteção é incipiente (BOBBIO).

De qualquer forma cabe ao julgador, fundado nas máximas de experiência e balizado pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, avaliar a extensão do dano e fixar a correspondente indenização, sem que para este alcance tenha que passar por operações aritméticas. Estas são próprias à aferição dos danos de ordem material, hipótese diversa da tratada nos autos.

Acrescento, por oportuno, que em se tratando de dano moral é desnecessária a prova da existência de prejuízo ou sofrimento concretos, bastando apenas a da prática de ato capaz de produzir tal efeito, segundo o padrão médio de normalidade, como orienta a jurisprudência pacífica do c. STJ (v. g., REsp-52842/94-RJ, Ac. 3ª Turma, Rel. Min. CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, DJ de 27/10/97; REsp-53729/94-MA, Ac. 4ª Turma, Rel. Min. SÁLVIO DE FIGUEIREDO, DJ de 23/10/95). Tal compreensão ganha especial relevância na hipótese de dele ser coletivo, quando toda a sociedade é alcançada e prejudicada pela conduta ilegal do infrator. A moral coletiva é autônoma e independente, estando desatrelada daquela inerente a cada um dos indivíduos.

A ofensa está situada na esfera dos denominados interesses transindividuais, razão pela qual o objetivo é impor sanção, isto é, onerar pecuniariamente o infrator de modo tal a dissuadi-lo de praticar tais irregularidades, que ofendem toda a sociedade. Busca-se assim desestimular novas lesões e compensar os efeitos negativos decorrentes do desrespeito aos bens mais elevados do grupamento social.

Na condição de empregadora, responsável pela adoção de medidas protetivas, a reclamada incorreu em culpa grave. É certo que a causa de pedir retrata a existência de um único - mas relevante e fatal - acidente, ocorrido em fevereiro de 2014.

Ainda assim, e levando em conta a extensão do dano e o grau de culpa,

mas considerando a inegável prestação assistencial promovida à época aos acidentados e familiares, pela CAESB, mantenho a indenização em tela, fixada em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).

Pontuo, para os fins de direito e em virtude das considerações tecidas, a ausência de potencial ofensa à literalidade dos arts. 186, 187, 884, 927, 944 e 970, do CCB; 333, incisos I e II, do CPC, 818, da CLT e 5º, incisos V e X, da CF.

Nego provimento ao recurso da reclamada.

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ESTABELECIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER OU NÃO FAZER. ASTREINTES. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPERATIVIDADE. Busca o Ministério Público do Trabalho a imediata aplicação das astreintes, nos termos dos artigos 536 do CPC, 11 e 12 da Lei nº 7.347/1985.

Embora o artigo 815 do CPC, inclusive mediante a sua combinação com o art. 536, também do CPC, efetivamente confira ao juiz a potestade de definir a questão de forma diferida, o campo de atuação das regras está limitado aos dissídios de natureza individual. Aliás, o atual sistema processual, lamentavelmente, perdeu oportunidade relevante para tratar de questões próprias às ações coletivas e seus desdobramentos.

Ora, estamos diante de clara defesa de interesses de feição metaindividual - a segurança do trabalho -, que por sua vez diz ao funcionamento

de toda a sociedade brasileira. Ele ultrapassa a barreira de valores quantificáveis materialmente, residindo em esfera tipicamente pública, para além dos interesses individuais, coletivos ou estatais. Trata-se, na realidade, do estabelecimento de um feixe de obrigações - positivas e negativas - necessárias a conceder, aos trabalhadores, condições mínimas para o exercício de seu mister, e sendo elas olvidadas situações gravíssimas, como a em exame, podem voltar a ocorrer.

Daí porque o descumprimento dessas obrigações, quando analisadas de acordo com a sua magnitude, não comporte reparação de natureza pecuniária, ou seja, é impossível o retorno das coisas ao *status quo ante*, por meio de qualquer espécie de indenização.

Em suma, a reparação do dano é figura imprópria no espaço das tutelas inibitórias, que visam, na realidade, à prevenção de dano provável, atual ou futuro. E sem tal mecanismo, *data venia* da r. sentença, o provimento jurisdicional padece de incompletude, como ressaltado pelo autor, já que não logra atingir os fins colimados.

Daí porque os mencionados arts. 538 e 815, do CPC - repito, que transitam, por excelência, na esfera individual - preveem a possibilidade da adoção de medidas pelo juiz. Mas em sede de ação civil pública, que conta com regras próprias, tal procedimento é imperativo, conforme dispõe o art. 11 da Lei nº 7.439/1985, *ad litteram*:



“Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor.”

Com o fito de viabilizar a adequação dos procedimentos da empresa à nova realidade a ser observada, concedo o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da publicação do presente acórdão, para comprovar o cumprimento de tais obrigações.

Fixo, ainda, multa equivalente a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), por trabalhador e a cada evento que cristalize a desobediência à determinação, sem prejuízo das demais cominações autorizadas em lei - inclusive as mencionadas pela r. sentença.

Dou parcial provimento ao recurso.

CONDENAÇÃO. VALOR. Ainda que provido, em parte, o recurso do autor, entendo que o valor arbitrado à condenação ainda persiste estampando a estimativa das obrigações ali contidas. Por conseguinte, nada a alterar no aspecto.

CONCLUSÃO

Conheço dos recursos, sendo o da empresa em parte, e não admito os documentos por ela apresentados (PDF 472/476). No mérito, desprovejo o

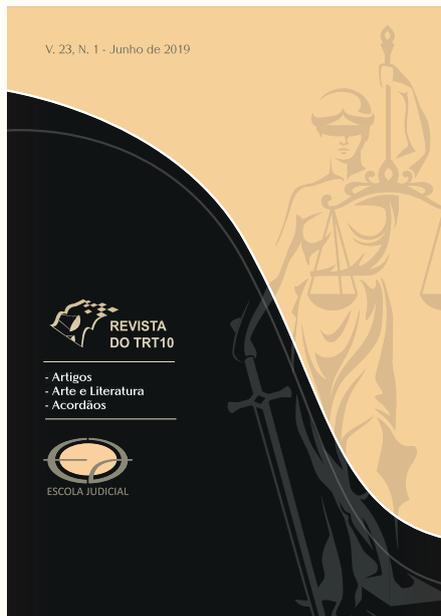
interposto pela empresa, além de dar parcial provimento ao do autor, para determinar o cumprimento das obrigações constantes da r. sentença, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, sob pena de multa, tudo nos estritos termos da fundamentação.

Por tais fundamentos,

ACÓRDÃO

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 dos recursos, sendo o da empresa em parte, e não admitir os documentos por ela apresentados. No mérito desprover o interposto pela empresa, além de dar parcial provimento ao do autor, nos termos do voto do Relator.

Desembargador
JOÃO AMILCAR SILVA E SOUZA PAVAN
Relator



RECURSO ORDINÁRIO 0000126-44.2018.5.10.0801

RELATOR: Desembargador Alexadre Nery de Oliveira

RECORRENTE: Sindicato dos Trabalhadores em Eletricidade no Estado de Tocantins - STEER/TO

ADVOGADO: Mateus Rodrigues Fontana

ADVOGADO: Maximiliano Nagl Garcez

ADVOGADO: Sérgio Fontana

RECORRIDA: ANACEL Construtora LTDA-ME

ADVOGADO: Murilo Aguiar Mourão

RECORRIDA: ENERGISA Tocantins Distribuidora de Energia S/A

ADVOGADA: Giselle Coelho Camargo

ADVOGADO: Mozart Victor Russomano Neto

CATEGORIA PROFISSIONAL. ABRANGÊNCIA.

Reconhecimento dos efeitos diferidos da coisa julgada material, no sentido de que a representatividade do sindicato dos trabalhadores alcança aqueles empregados definidos nas normas coletivas celebradas entre eles e o SINDISCON/TO, quais sejam, os da área elétrica e todos os demais que a ela dão suporte. Recurso conhecido e provido.

I- RELATÓRIO

O relatório aprovado é da lavra do Exm^o. Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA, *in verbis*:

EMENTA REPRESENTAÇÃO SINDICAL.



“Contra a sentença da lavra da Exma. Sra. Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes, na MM. 1ª Vara do Trabalho de Palmas/TO, que rejeitou preliminares e, no mérito, julgou improcedentes os pedidos exordiais, recorreu o Sindicato Autor.

As Rés apresentaram contrarrazões.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.”

FUNDAMENTAÇÃO

(1) ADMISSIBILIDADE

O apelo foi admitido, nos termos do voto do Exmo. Juiz Relator, *in verbis*:

“O recurso ordinário é tempestivo e regular, assim como as contrarrazões: conheço.”

(2) MÉRITO

Registro o teor do voto proferido pelo Exm^a Desembargador Relator, *ad litteram*:

“O Sindicato dos Trabalhadores em Eletricidade no Estado do Tocantins ajuizou ação de cumprimento no qual pediu a submissão da primeira Reclamada à Convenção Coletiva de Trabalho que firmou com o Sindicato da Indústria da Construção

Civil do Estado do Tocantins, com declaração incidental de ilegitimidade doutros sindicatos para representar a categoria obreira, assim de vendo abster-se a empresa prestadora de ajustar norma coletiva com entidade diversa e compelindo-a à homologação das rescisões contratuais perante o Sindicato Autor, requerendo, outrossim, a condenação ao pagamento das parcelas antes ajustadas, respondendo nesse particular a tomadora em caráter subsidiário.

A primeira Reclamada (Anacel), em resistência, arguiu preliminares de inépcia e de ilegitimidade ativa e, no mérito, negou a aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho colacionada com a inicial, sustentando que o Sindicato Autor não tem representatividade para atuar em nome dos empregados das empresas do ramo da construção civil, além de haver pretensão de efeito retroativo ao aditivo à CCT descrita.

A segunda Reclamada (Energisa), em defesa, por sua vez arguiu preliminar de ilegitimidade passiva e, no mérito, sustentou a improcedência do pedido de responsabilização subsidiária, além de insistir na falta de representatividade do Sindicato Autor em relação aos trabalhadores terceirizados na área de eletricidade.

O MM. Juízo de origem

concluiu que a norma convencionalcolacionada com a inicial não se aplica às partes, porque o Sindicato Autor não teria legitimidade para representar os empregados da primeira Reclamada cuja atividade econômica é a construção civil:

“O requerente pretende que a primeira requerida seja compelida a observar as Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o sindicato-autor e o Sindicato das Industrias da Construção Civil do Estado do Tocantins - SINDUSCON/TO.

Para a primeira requerida, os diplomas negociados não são aplicáveis, porquanto sua atividade econômica preponderante é a construção civil, atividade diversa da representada pelo sindicato-autor.

As referências ao polo passivo devem ser entendidas, doravante, como sendo feitas à primeira requerida, salvo expressa menção à segunda ré.

Verifico que há controvérsia acerca da aplicabilidade das normas coletivas juntadas aos autos, pois o instrumento normativo foi firmado entre o sindicato-autor (Sindicato dos Trabalhadores em Eletricidade no Estado do Tocantins) e o sindicato patronal tido pela reclamada como representante da categoria da

construção civil (Sindicato das Industrias da Construção Civil do Estado do Tocantins) - lds 98e1bb1, 990ddaf e 0fa6d41.

A atividade preponderante da requerida é ‘construção de estações e redes de transmissão e distribuição de energia elétrica’, como se observa do documento de ID f331755. Isso, porém, não é suficiente para validar a norma coletiva celebrada, pois os trabalhadores da reclamada não foram regularmente representados por seu sindicato profissional na pactuação dos instrumentos coletivos juntados aos autos (CCT 2016/2017 e Termo Aditivo 2017/2017).

Dessa forma, considero inaplicável à primeira requerida a Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 e o Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2017 firmados entre o sindicato-autor e o Sindicato das Industrias da Construção Civil do Estado do Tocantins - SINDUSCON/TO (ID 98e1bb1 e 990ddaf) e rejeito todos os pedidos descritos na inicial, tendo em vista que estão fundados nas referidas normas.

Por todo exposto, rejeito o pedido de condenação da parte ré quanto ao cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017 (vigência de 01/01/2016 a 31/12/2017) e do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho

2017/2017 (vigência de 01/01/2017 a 31/12/2017), bem como todos os pedidos decorrentes desse cumprimento, inclusive quanto às obrigações de pagar.

Indefiro, ainda, os pedidos de reconhecimento de legitimidade do sindicato-autor para representar os empregados da requerida, de declaração de ilegitimidade de outros sindicatos e de que a requerida se abstenha de avançar com qualquer outro sindicato além do requente, diante do enquadramento sindical da reclamada acima reconhecido de acordo com a atividade econômica preponderantemente desenvolvida pela empregadora.”

O Sindicato pediu a reforma, dizendo que “a categoria profissional representada pelo autor são os empregados das concessionárias do serviço de energia elétrica no Estado do Tocantins e também os empregados em empresas coligadas, contratadas ou terceirizadas pelas concessionárias.” Insiste que, no Estado do Tocantins, assumiu regularmente a representação sindical dos trabalhadores na área de construção e manutenção de estações e de redes de distribuição de energia elétrica, sobretudo em relação a os trabalhadores terceirizados prestadores de serviços às empresas concessionárias de energia elétrica, como a primeira

Reclamada em relação à segunda Reclamada.

Nas contrarrazões, as empresas reiteram os argumentos de mérito deduzidos em defesa.

O cadastro sindical limita a representatividade do Sindicato autor aos “eletricitários, empregados das empresas concessionárias de serviço público de produção, transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como os empregados das empresas terceirizadas, prestadoras de serviços dessas concessionárias.” (fl. 96).

No caso sob exame, a primeira Reclamada atua no ramo da construção civil e não se demonstrou a condição de mera intermediadora, prestadora de serviços próprios da concessionária segunda Reclamada, ainda que referida no descritivo de atividades econômicas secundárias do cadastro nacional da pessoa jurídica a instalação e manutenção de redes de distribuição de energia elétrica (fl. 69), nesse aspecto a considerar-se como decorrente da atividade principal de construção civil e não como meros reparos eventuais nas redes elétricas.

Observo inicialmente, em respeito aos precedentes invocados no apelo, que em distinção àqueles casos, não há neste a demonstração de que a

primeira Reclamada prestava serviços exclusivos na área de manutenção elétrica e não como o desdobramento da atividade principal de construção civil, não cabendo afastar o enquadramento principal sob o manto de que a representação do Sindicato Autor envolve os trabalhadores terceirizados, quando, por óbvio, tal contexto não pode alcançar indistintamente os que atuam de modo intermediado, mas apenas aqueles vinculados à atividade principal concernente à representação sindical, no caso não demonstrada para alcançar o pessoal terceirizado de empresas de construção civil.

Não é, portanto, a qualidade da segunda Reclamada, com o empresa distribuidora de energia elétrica, que define o enquadramento dos trabalhadores terceirizados, mas verificar se tal terceirização se realiza na atividade-fim da empresa tomadora ou em razão de obra contratada de construção civil, ainda que possa disso decorrer necessária atividade de instalação e manutenção das redes construídas.

Doutro lado, cabe a análise se o sindicato dos eletricitários pode firmar convenção com o sindicato patronal da construção civil.

Por óbvio, nesse particular, não se busca a desnaturação da qualidade das empresas do

ramo de construção civil, mas a consideração de que os eletricitários podem desenvolver atividades junto a essas empresas, com representação sindical própria em razão da especificidade da atividade laboral.

Há que se perceber, então, que não se busca a aplicação de norma coletiva fora do âmbito da construção civil, mas exatamente a CCT firmada entre o Sindicato Autor e o Sindicato patronal da construção civil, na consideração de especificidade dos trabalhadores envolvidos no ramo elétrico.

E nesse sentido, então, não se há como desnaturar a qualidade da norma coletiva em relação ao grupo específico alcançado por essa especial delimitação.

Com efeito, não fosse esse viés e os trabalhadores poderiam estar representados pelo sindicato laboral da área de construção civil, mas, havendo o diferencial, enquanto eletricitários, embora laborando na construção civil, inclusive instalação e manutenção de redes elétricas, por óbvio se encontram regulados em suas atividades pelo que estabelecido pelo STEET/TO e pelo SINDUSCON/TO.

Repito: a pretensão exordial é de cumprimento da norma coletiva firmada pelo sindicato patronal da construção civil, ao qual se

vincula a primeira Ré, em relação específica aos eletricitários, representados em especial pelo Autor.

Não se há, então, nesse contexto sucessivo, como relegar ao nada a norma firmada, já que envolvem exatamente as atividades relacionadas aos eletricitários atuantes em construção civil, inclusive assim a instalação e manutenção regular de redes.

Nesse aspecto, aliás, cabe distingui-los dos eletricitários em atividades diretas junto aos consumidores de energia elétrica, enquanto doutro lado atuam os eletricitários empregados da primeira Ré em atividades em prol da concessionária propriamente, assim na construção, instalação e manutenção de redes e não na mera aferição de pontos elétricos da distribuição aos consumidores.

Por isso, a procedência dos pedidos exordiais é apenas parcial, porque não se pode afastar a eventual representação sindical laboral alusiva aos empregados da primeira Ré pela entidade própria no ramo da construção civil, senão para os não envolvidos em área específica representada pelo Sindicato Autor, assim os eletricitários envolvidos na construção, instalação e manutenção de redes elétricas em prol direto da tomadora dos serviços,

a concessionária de distribuição de energia elétrica segunda Ré.

Deve ser mantida íntegra, nesse substrato, a representação excedente, assim considerada das áreas gerais de construção civil desenvolvidas pela empresa primeira Ré, igualmente resultando a delimitação de ajuste de normas coletivas específicas fora do âmbito diferenciado das atividades compreendidas pelos eletricitários empregados da referida empresa, quando atuantes em construção, instalação e manutenção de redes da concessionária segunda Ré.

Não se há, ainda, que indicar campo à homologação sindical ante a leitura do vigente artigo 477 da CLT, senão como resultado de norma coletiva específica, com efeitos delimitados até a vigência da Lei nº 13.467/2017, em não havendo revigoração do preceito normativo próprio da categoria.

Considerados tais efeitos, há que se perceber que a primeira Ré confessa não ter dado cumprimento à CCT-2016/2017 colacionada aos autos, firmada entre o STEET/TO e o SINDUSCON/TO para o período de 01/01/2016 a 31/12/2017 (fls. 39/54), assim como o Termo Aditivo à CCT-2016/2017 vigente para o período restrito de janeiro a dezembro/2017 (fls. 55/57), cabendo repetir a observância apenas em relação aos eletricitistas e auxiliares de

eletricistas vinculados à primeira Ré em atividade de construção civil, instalação e manutenção de redes em prol da segunda Ré, porquanto outras atividades relacionadas pertinentes à terceirização indistinta de atividades próprias da segunda Ré não se revelam regulamente representadas pela categoria econômica da construção civil.

Considerado ainda o limite do pedido e da defesa da empresa segunda Ré, não se há como afastar a responsabilização subsidiária pertinente ao inadimplemento havido em relação aos eletricitários contratados pela primeira Ré para laborar na construção, instalação e manutenção de redes em prol da Energisa.

Com esses limites, a procedência dos pedidos principais resultantes do descumprimento da norma coletiva referida, em relação ao grupo delineado, emerge inequívoca, sem o viés de ultratividade indicado em defesa, porquanto não há vazio normativo decorrente, mas mera consideração de marcos de vigência a considerar para fins de benefícios ou parcelas pecuniárias a saldar aos trabalhadores assim representados.

Dou parcial provimento ao recurso sindical.

Todavia, e melhor examinando os elementos integrantes do processo, peço vênia para divergir, ainda que em parte, do ilustrado voto condutor.

Inicialmente entendo oportuno transcrever fração do estatuto do recorrente, na fração de interesse, *ad litteram*:

“Art. 3º - A representação da categoria profissional abrange os empregados em empresas concessionárias de serviço público de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, como também os empregados em empresas coligadas, contratadas ou terceirizadas pelas concessionárias, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para consecução e desenvolvimento da atividade econômica preponderante da empresa principal.”

O objeto do dissenso, com todo o respeito, reside na limitação imposta no voto do eminente Relator, no sentido de restringir a representatividade do sindicato “...apenas em relação aos eletricitistas e auxiliares de eletricitistas vinculados à primeira Ré em atividade de construção civil, instalação e manutenção de redes em prol da segunda Ré, porquanto outras atividades relacionadas pertinentes à terceirização indistinta de atividades próprias da segunda Ré não se revelam regulamente representadas pela categoria econômica da construção civil.”

Longe de subordinar a atuação

jurisdicional a ato de vontade da parte, à qual efetivamente não seria dado, ao seu livre alvedrio, estender a sua representação para grupo de trabalhadores diversos daquele que lhe é próprio, há dado de relevo a, quando menos, impor a dilação do perímetro consignado na proposta formulada por S. Exa.

Por meio do processo nº 0001279-51.2014.5.10.0802 (ac. 1ª Turma, Rel. Des. Maria Regina, julgado em 11/02/2015), foi decidido conflito de representatividade entre o ora autor e o SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL E DO MOBILIÁRIO DO ESTADO DO TOCANTINS, estando o r. acórdão assim ementado, *in verbis*:

“CONFLITO DE REPRESENTATIVIDADE ENTRE SINDICATOS. Em sendo o sindicato-autor entidade voltada para a representação dos categoria profissional dos empregados das empresas concessionárias de serviço público de produção, transmissão e distribuição de energia elétrica, bem como os empregados das empresas terceirizadas, prestadoras de serviços dessas concessionárias, forçoso o reconhecimento da entidade sindical como legítima representante dos trabalhadores na construção elétrica.”

E dos correspondentes fundamentos, a v. decisão dispôs, de forma expressa, que o ora recorrente era o legítimo representante de todos os

trabalhadores do segmento denominado de “construção elétrica”, valendo a transcrição do excerto de interesse, *ad litteram*:

“Assim, dúvida não resta de que o Sindicato dos Trabalhadores em Eletricidade no Estado do Tocantins constitui o legítimo representante dos empregados em empresas concessionárias de serviço público de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, assim como dos empregados das empresas coligadas ou terceirizadas que lhe prestam serviços, incluindo-se, aí, os trabalhadores denominados da “Construção Elétrica”, elencados na alínea “f”, da cláusula 3ª da CCT em discussão.”

Ora, nesse contexto, e por força dos efeitos diferidos da coisa julgada, não diviso espaço para reduzir, neste processo, a área de representação da parte, especialmente porque o r. acórdão que pronunciou os seus contornos os definiu de forma mais ampla que os propostos pelo eminente Relator, que ao final a limita aos eletricitistas e auxiliares. A r. decisão trânsita em julgado, de forma clara, estabeleceu o conceito do já mencionado segmento da construção elétrica, pontuando a legitimidade da representação do recorrente de todos os trabalhadores cujas funções foram enumeradas nas normas coletivas, celebradas entre a parte e o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO ESTADO DO TOCANTINS.

Novamente a título de esclarecimento, extraio o trecho relevante do v. acórdão, *in verbis*:

“CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CONSTRUÇÃO

Para efeito desta cláusula entende-se por:(...)

f) TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO ELÉTRICA:

f-1) AUXILIAR DE MONTADOR DE REDE DE DISTRIBUICAO: Aquele que auxilia o montador de rede de distribuição, o eletricista, e o motorista nas suas tarefas e desempenha outras atividades auxiliares.

f-2) MONTADOR DE REDE DE DISTRIBUICAO: é o trabalhador que exerce a função de montador de redes e linhas de distribuição de energia elétrica do sistema de distribuição de energia elétrica rural ou urbana, na fase de construção de ate 69 KV;

f-3) ELETRICISTA INSTALADOR: é o trabalhador que exerce a função de efetuar instalação e suspensão do fornecimento de energia elétrica do sistema de distribuição para os consumidores;

f-4)ELETRICISTA DE MANUTENCAO: é o trabalhador que exerce a função de eletricista na manutenção e recuperação de redes e linhas de alta e baixa tensão,

restabelecendo o fornecimento de energia elétrica, na fase de operação do sistema;

f-5) MOTORISTA: é o motorista que exerce a função de dirigir veículos automotores de 04 (quatro) rodas ou mais, incluindo nesta categoria os motoristas de caminhão munck (leve com capacidade inferior a 7.500 Kg de elevação);

f-6) ENCARREGADO DE EQUIPE: é o trabalhador que lidera os seus companheiros de trabalho (equipe ou turma);

f-7) ENCARREGADO GERAL: e o trabalhador líder de várias turmas ou equipes ao mesmo tempo;

f-8) MONTADOR E LANCADOR DE CABOS DE LINHA DE TRANSMISSAO: é o trabalhador que exerce a função de montadores e lançadores de cabos de rede de transmissão superior a 69 KV.

f-9) ELETRICISTA DE LINHA VIVA: é trabalhador que exerce a função de Eletricista de Linha Viva, efetuando consertos e manutenção em linhas de Transmissão, utilizando equipamentos especiais para trabalhar com Alta Tensão, com a linha totalmente energizada;

f-10) TRABALHADORES DA AREA ADMINISTRATIVA DA CONSTRUCAO ELETRICA: São



aqueles que trabalham direta ou indiretamente na administração da empresa, dentre eles: office-boy, jardineiro, auxiliares de escritório, telefonista, recepcionista, faxineira, copeira, todos os trabalhadores de departamento de pessoal, financeiro, comercial e de compras”.

Este, quando menos, é o universo mínimo a ser considerado como o de representação do recorrente, e não apenas os eletricitas e seus auxiliares. Na realidade, a *ratio decidendi* da coisa julgada é expressa, no sentido de que em se tratando de empresa - ainda que da área da construção civil, no sentido amplo do termo - que realize a denominada construção elétrica, isto é atue nas edificações destinadas a viabilizar a geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, está sujeita às normas coletivas celebradas entre o autor e o SINDUSCONM/TO.

Aliás, quando o seu estatuto define a sua esfera de representação, atingindo não só os empregados das empresas concessionárias do referido serviço público, mas também “...os empregados em empresas coligadas, contratadas ou terceirizadas pelas concessionárias, cujo desempenho profissional contribua de forma direta ou indireta para consecução e desenvolvimento da atividade econômica preponderante da empresa principal”, ele nada mais realiza que a previsão do art. 511, § 2º, da CLT, *in verbis*:

“§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação

de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.”

Com efeito, tal similitude aflora como decorrência da prestação de serviços a determinada atividade econômica, inclusive conferindo ao trabalhador o direito fundamental à sua identidade profissional. Adoto, a título exemplificativo, a profissão de motorista munck, que tanto pode atuar no segmento da chamada construção elétrica, quanto na da civil propriamente dita.

Nesse caso, a eficiência da representatividade aparente defluir da vinculação da atividade específica da empregadora, na qual atua o trabalhador. As condições gerais de vida, decorrentes do trabalho, serão similares internamente, para os integrantes de cada um dos dois grupos mencionados - construção elétrica e civil -, mas também distintas, como também seus anseios e interesses, se comparados os dois conjuntos.

Assim sendo, e rendendo os necessários encômios ao judicioso voto condutor, concluo que a representatividade do sindicato dos trabalhadores - repito, como já definido por decisão trãnsita em julgado -, alcança aqueles empregados definidos nas normas coletivas celebradas entre eles e o SINDISCON/TO, quais sejam, os da área elétrica e todos os demais que a ela dão suporte.

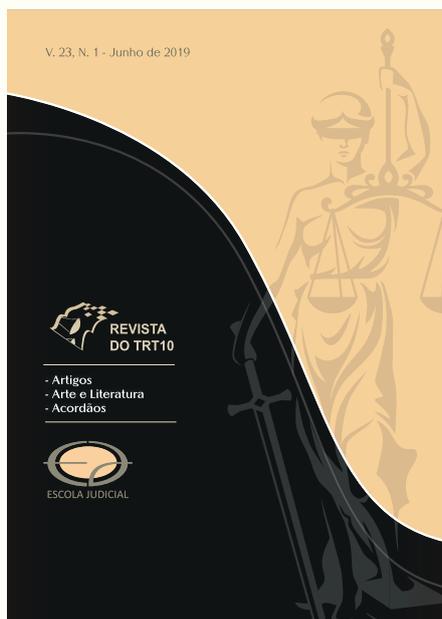
Como a pretensão deduzida,

na petição inicial, observa tal parâmetro, acolho as ponderações da parte recorrente, para pronunciar a aplicabilidade na norma coletiva de trabalho e seu termo aditivo, aos contratos de emprego celebrados entre a primeira reclamada e seus empregados. No estado atual do processo, ele deve retornar à instância de primeiro grau, para o exame de todas as demais questões daí decorrentes.

Dou provimento ao recurso ordinário.

(3) CONCLUSÃO:

Conheço do recurso e no mérito e dou-lhe provimento, tudo nos estritos termos da fundamentação.



Agravo de petição: 0001665-03.2012.5.10.0010

RELATOR: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

AGRAVANTE: Patrícia Ann Paine

ADVOGADO: Aldenor de Souza e Silva

AGRAVADOS: Estados Unidos da América (Embaixada dos Estados Unidos da América no Brasil - U.S. Disbursing Office)

TERCEIRA INTERESSADA : União

PROCURADOR: Rodolfo César de Almeida Correia

EMENTA

EXECUÇÃO CONTRA ESTADO ESTRANGEIRO (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA): ANTERIOR ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO DECLARANDO

RELATIVA A IMUNIDADE DE EXECUÇÃO COM POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO EM RELAÇÃO A PATRIMÔNIO E VALORES NÃO COLIGADOS À ATIVIDADE DIPLOMÁTICA E CONSULAR ESTRANGEIRA: DISCUSSÃO PRECLUSA: PEDIDO DE INSCRIÇÃO DO PAÍS EXECUTADO NO BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS (BNDT): INEXISTÊNCIA DE EFEITO RESTRITIVO À ATUAÇÃO DIPLOMÁTICA E CONSULAR PELA INSCRIÇÃO NO BNDT E DECORRENTE NEGATIVAÇÃO COMO DEVEDOR TRABALHISTA: POSSIBILIDADE SEM ENVOLVER ATO DE AFRONTA AO PAÍS

ESTRANGEIRO OU DESVIO DOS LIMITES EXECUTÓRIOS POSSÍVEIS PERMITIDOS AO CREDOR: EFEITO MERAMENTE PERSUASIVA DA INSCRIÇÃO COM INTERESSE DA PARTE EXEQUENTE PARA POSSÍVEL BUSCA DE MEDIDA DIPLOMÁTICA PARA A SOLUÇÃO DO CONFLITO EXECUTIVO: PROVIMENTO DO RECURSO PARA DEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSCRIÇÃO DOS EUA COMO DEVEDOR NO BNDT.

O BNDT restou instituído pela Resolução TST-1470/2011 à conta da criação da certidão negativa de débitos trabalhistas - CNDT, decorrente da inclusão na CLT do artigo 642-A pela Lei nº 12.440/2011, que alterou, ainda, preceitos da Lei de Licitações - Lei nº 8.666/1993. Nesse efeito, percebe-se que o grande objeto da restrição se coliga ao impedimento a concorrer em licitação aos que estejam inscritos no BNDT, além do ato informativo acerca dos devedores trabalhistas. Não há, por decorrência da mera inscrição no BNDT, senão o caráter persuasivo a buscar, para sujeitos devedores não interessados em atuar em licitações públicas, a solução da execução pendente.

Não há dúvida de que, ainda que havendo relativa imunidade de execução, os EUA foram declarados

devedores da Reclamante, que ainda persegue seu crédito trabalhista reconhecido pela Justiça do Trabalho brasileira. Como não há efeito decorrente da mera inscrição no BNDT para ensejar qualquer restrição à atividade diplomática e consular dos Estados Unidos da América, não se percebe, nessa medida, outro efeito que não o caráter persuasivo pretendido pela parte Exequente, quiçá para alcançar, mais adiante, a solução da execução por via diplomática, sem prejuízo, por certo, de poder buscar a expedição da carta de sentença para pretender sua execução diretamente perante Corte de Justiça daquele País, onde não pode invocar a imunidade, própria apenas de inibir atos de julgamento ou de constrição patrimonial por autoridade judiciária de País diverso.

Agravo de petição da Exequente conhecido em parte e provido.

RELATÓRIO

Contra a decisão prolatada pela Exma. Sra. Juíza Mônica Ramos Emery, na MM. 10ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que indeferiu o pedido de inclusão dos EUA no cadastro nacional de devedores trabalhistas e no cadastro de restrição do SERASA, tendo em vista a imunidade conferida (fl. 743), interpôs interpôs agravo



de petição a Exequente alegando ofensa aos artigos 536 e 921 do CPC, 11-A e 642-A da CLT, e 5o e 93, IX, da Constituição, e esperando o provimento do apelo para que se determine a inclusão dos Executados no CNDT com oportuno de prazo para indicação de bens passíveis de penhora (fls. 749/757).

Intimados por via diplomática, os EUA se limitaram a reafirmando sua imunidade de execução e invocando o já antes decidido no âmbito do c. TST (fls. 779/783).

A União, como interessada, apresentou contraminuta ao agravo de petição (fls. 770/774).

O Ministério Público manifestou-se pelo mero prosseguimento, sem apresentar parecer (fl. 791).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

(1) ADMISSIBILIDADE:

A União, em contrarrazões tempestivas e regulares, invoca, em preliminar, a inadmissibilidade do apelo obreiro, ao fundamento de que a questão da imunidade de jurisdição já se encontra antes examinada.

Sem razão.

Quando do exame de anterior

agravo de petição, de que fui Relator nesta egrégia Segunda Turma Regional, assim restou ementado o acórdão decorrente:

“EMENTA:

EXECUÇÃO CONTRA ESTADO ESTRANGEIRO: LIMITES DA IMUNIDADE: EFEITO DE ACÓRDÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: RELATIVIZAÇÃO DA IMUNIDADE: EXIGÊNCIA DE PROVA CABAL E INEQUÍVOCA DE DESVIO DE FINALIDADE DO IMÓVEL DESTINADO À MISSÃO DIPLOMÁTICA OU CONSULAR, INCLUSIVE RESIDÊNCIA DOS SEUS AGENTES: ÔNUS DO EXEQUENTE: PROVA INEXISTENTE: PRESUNÇÃO DE REGULARIDADE DA DESTINAÇÃO DIPLOMÁTICA EM RAZÃO DE PRÉVIA E NECESSÁRIA AUTORIZAÇÃO DO ITAMARATY PARA AQUISIÇÃO DE IMÓVEL NO BRASIL: CONSTRICÇÃO VEDADA.

O Tribunal Superior do Trabalho, por acórdão ainda pendente de reexame pelo Supremo Tribunal Federal, considerou relativa a imunidade de execução do Estado estrangeiro executado, aceitando a constricção de bem não vinculado à missão diplomática ou consular ou à residência de seus agentes, se e desde que assim demonstrado de forma cabal e inequívoca pela

parte exequente, fato inocorrente no caso sob exame, resultando a inviabilidade da penhora pretendida.

Nesse efeito, inclusive à luz do contido no artigo 1º, § 1º, da Lei nº 4.332/1964, persiste a presunção de destinação à missão diplomática e consular dos Estados Unidos da América do imóvel pretendido à construção, sediado no Brasil, dada a aquisição pelo Estado estrangeiro, para essa finalidade, apenas possível por havida prévia e expressa autorização pelo Itamaraty.

Agravo de petição da Exequente conhecido, questões de ordem suscitadas pelos EUA e pela União rejeitadas e, no mérito, desprovido.”

Nessa consideração de relativização da imunidade de execução por acórdão do próprio c. Tribunal Superior do Trabalho (ROMS-0000188-04.2014.5.10.0000, da 2ª Subseção de Dissídios Individuais, Relator o Exmo. Sr. Ministro Douglas Alencar Rodrigues), assim ementado:

“RECURSOS ORDINÁRIOS EM MANDADO DE SEGURANÇA.

1. UNIÃO. REQUERIMENTO DE INTERVENÇÃO COMO ASSISTENTE SIMPLES. DEFERIMENTO. Trata-se de mandado de segurança em que se

discute a legalidade de penhora que recaiu sobre imóvel dos Estados Unidos da América, centrando-se o debate sobre o caráter absoluto ou relativo da imunidade de jurisdição conferida aos Estados estrangeiros. Considerando, pois, o tema em debate, bem como o princípio da reciprocidade que orienta as relações entre Estados estrangeiros, inequívoco o interesse jurídico da União para intervir na lide na condição de assistente simples dos Estados Unidos da América, na forma do artigo 50, parágrafo único, do CPC c/c art. 769 da CLT.

2. ESTADO ESTRANGEIRO. MANDADO DE SEGURANÇA. IMPUGNAÇÃO A PENHORA. CABIMENTO.

Em face da imunidade de jurisdição de que são beneficiários os estados estrangeiros, resultante de regra costumeira de direito internacional (“par in parem non habet iudicium”), não se pode exigir que a discussão acerca da licitude do ato de apreensão patrimonial, determinada pela autoridade judiciária nacional, seja deduzida em sede de embargos à penhora. Afinal, se os atos de apreensão patrimonial pressupõem a própria possibilidade de atuação da jurisdição nacional, a qual apenas se legitima sobre bens não afetados às atividades de representação do Estado



estrangeiro, não há como excluir o debate em questão da via especial do mandado de segurança, na linha da jurisprudência da Excelsa Corte e deste Tribunal Superior do Trabalho.

3. ESTADO ESTRANGEIRO. PENHORA DE IMÓVEL. PROVA DA AFETAÇÃO À ATIVIDADE DIPLOMÁTICA OU CONSULAR NÃO PRODUZIDA. IMPOSSIBILIDADE DE ULTIMAÇÃO DOS ATOS DE EXPROPRIAÇÃO.

Na linha da jurisprudência do TST, coerente com as modernas correntes doutrinárias do Direito Internacional Público, em execução de sentença, a imunidade de jurisdição reconhecida aos Estados estrangeiros detém caráter relativo. Nesse cenário, apenas os bens vinculados ao exercício das atividades de representação consular e diplomática estarão imunes à constrição judicial, não havendo, portanto, em relação a eles, e apenas em relação a eles, possibilidade de atuação do Poder Judiciário nacional. No caso examinado, foi determinada a penhora de imóvel, em razão de presunção de não afetação à atividade de representação diplomática ou consular, extraída do silêncio do ente estrangeiro executado, que fora regularmente intimado para manifestação pela via diplomática. O exame dos autos

originários revela a juntada pela exequente de documentos que tão somente atestam a propriedade dos imóveis, inexistindo, contudo, prova inequívoca de que o bem atingido pelo gravame está ou não afetado à missão diplomática ou consular da pessoa jurídica de direito público externo. Nesse contexto, por força do disposto no art. 22 da Convenção de Viena sobre Relações Diplomáticas, não se revela possível prosseguir na expropriação do referido bem, devendo ser interrompidos os atos de expropriação, que apenas poderão ser retomados se demonstrado, de forma inequívoca, que o bem não se encontra afetado à missão diplomática ou consular. Ainda que a inércia ou o silêncio do ente estrangeiro, que fora formal e regularmente intimado para manifestação, evidencie postura processualmente censurável e dissentânea dos padrões éticos que devem ser observados nas relações entre estados estrangeiros, é certo que as regras legais que impõem deveres processuais às partes (por exemplo, os artigos 339 e 340 do CPC), e de cujo descumprimento podem ser extraídas presunções, apenas alcançam aqueles que se sujeitam, de forma incontestada, à jurisdição nacional, o que não ocorre no caso dos autos. Em outras palavras, a cláusula da imunidade

de jurisdição, na fase processual do cumprimento da sentença, apenas poderá ser relevada por meio de renúncia expressa do ente jurídico externo ou se demonstrado pela parte exequente que o bem por ela indicado à apreensão não está efetivamente afetado às atividades de representação do Estado estrangeiro. Não sendo esta a hipótese dos autos, não há como dar curso à execução, com a adoção das medidas de expropriação do bem indevidamente apreendido. Recursos ordinários conhecidos e parcialmente providos.

3. AÇÃO CAUTELAR EM APENSO. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Considerando a solução do processo principal, julga-se procedente o pedido deduzido na ação cautelar, confirmando-se a decisão liminar de concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário do Estado estrangeiro e impedindo o prosseguimento da execução na reclamação trabalhista em relação ao imóvel penhorado. Pedido cautelar procedente.”

Nesse sentido, o campo relativo da imunidade de execução, segundo a dicção do acórdão superior referido, não permite considerar já inibida a execução sob o manto de imunidade de Estado estrangeiro, cumprindo, doutro lado, examinar se a discussão presente se encontra repelida

ou não pelos limites descritos no julgado do c. TST antes referido.

Rejeito a preliminar de inadmissibilidade.

O agravo de petição interposto pela Exequente é tempestivo, mas apenas em parte regular.

Conquanto a decisão recorrida tenha natureza interlocutória, envolve caráter terminativo para a execução ao instante em que inibida constrição patrimonial, sem condições de redirecionamento para bem diverso, dada a circunstância em que situado o indeferimento pelo MM. Juízo de origem.

Doutro lado, a pretensão recursal para que seja oportunizado prazo para indicação de bens passíveis à execução não resta descrita como objeto contido na decisão recorrida, nem assim emerge como obstada, ao instante em que apenas indicado o arquivamento provisório em razão da imunidade de execução declarada na origem, cujo campo contido na decisão recorrida se coliga ao indeferimento específico das medidas de registro no BNDT e no Serasa, nesse aspecto sendo examinado: conheço em parte.

Com relação à nota diplomática encaminhada pelos EUA, observo que são reiteradas questões de ordem já antes examinadas no acórdão antecedente da minha lavra em que se apreciou o



anterior agravo de petição interposto pela Exequente, referente à arguição de nulidade processual por vício de citação e por óbice à defesa norte-americana e à discussão de imunidade ampla de jurisdição, quando antes as questões foram rejeitadas, não cabendo, assim, a reiteração havida sem argumento jurídico novo: conhecimento em parte.

(2) MÉRITO:

O MM. Juízo de origem indeferiu o pedido de inscrição do nome dos EUA no BNDT e no cadastro de devedores do SERASA, sob o manto de que incidente a imunidade de jurisdição, no que recorre o Reclamante apenas no tocante à inscrição no BNDT.

A decisão recorrida merece reparo parcial porque, conforme já debatido no acórdão anterior, à conta do antes decidido pelo c. TST, restou considerado que a imunidade de execução, no presente caso, era relativa, não atingindo bens que pudessem, assim, ser qualificados como estranhos à atividade diplomática no País.

Ocorre que, na linha contrária, o acórdão superior enunciou a plena validade da imunidade de execução quando em discussão o patrimônio e valores necessários à atividade diplomática, cabendo notar que o acórdão proferido em razão do agravo de petição anterior inclusive reconheceu ter essa qualidade os imóveis residenciais disponibilizados ao pessoal do Governo dos EUA, em caráter

permanente ou em trânsito pela Capital Federal, para atividade em nome daquele País.

Assim, restou considerado que não pode haver ato de execução que envolva restrição da atividade diplomática e consular dos EUA no Brasil, como efeito da imunidade de execução consagrada em normas internacionais, ainda quando considerada a relativização havida pelo acórdão emanado do c. Tribunal Superior do Trabalho que, repita-se, apenas permitiu houvesse ato construtivo sobre bens e valores não coligados à atividade diplomática e consular do referido País.

No caso ora devolvido ao exame do Tribunal Regional, cabe perceber se a inscrição pretendida no BNDT, então, tem ou não o condão de afetar a atuação diplomática e consular dos EUA no Brasil.

O BNDT restou instituído pela Resolução TST-1470/2011 à conta da criação da certidão negativa de débitos trabalhistas - CNDT, decorrente da inclusão na CLT do artigo 642-A pela Lei nº 12.440/2011, que alterou, ainda, preceitos da Lei de Licitações - Lei nº 8.666/1993.

Nesse efeito, percebe-se que o grande objeto da restrição se coliga ao impedimento a concorrer em licitação aos que estejam inscritos no BNDT, além do ato informativo acerca dos devedores trabalhistas. Não há, por decorrência da mera inscrição no BNDT, senão o

caráter persuasivo a buscar, para sujeitos devedores não interessados em atuar em licitações públicas, a solução da execução pendente.

Não há dúvida de que, ainda que havendo relativa imunidade de execução, os EUA foram declarados devedores da Reclamante, que ainda persegue seu crédito trabalhista reconhecido pela Justiça do Trabalho brasileira.

Como não há efeito decorrente da mera inscrição no BNDT para ensejar qualquer restrição à atividade diplomática e consular dos Estados Unidos da América, não percebo, nessa medida, outro efeito que não o caráter persuasivo pretendido pela parte Exequente, quiçá para alcançar, mais adiante, a solução da execução por via diplomática, sem prejuízo, por certo, de poder buscar a expedição da carta de sentença para pretender sua execução diretamente perante Corte de Justiça daquele País, onde não pode invocar a imunidade, própria apenas de inibir atos de julgamento ou de constrição patrimonial por autoridade judiciária de País diverso.

Nos termos apresentados no apelo, dou-lhe provimento apenas para deferir o pedido de inscrição dos Estados Unidos da América no BNDT.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, rejeito a preliminar de inadmissibilidade suscitada pela União, conheço em parte o agravo de petição

da Exequente e as contrarrazões dos Executados e, no mérito, dou provimento ao recurso, tudo nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

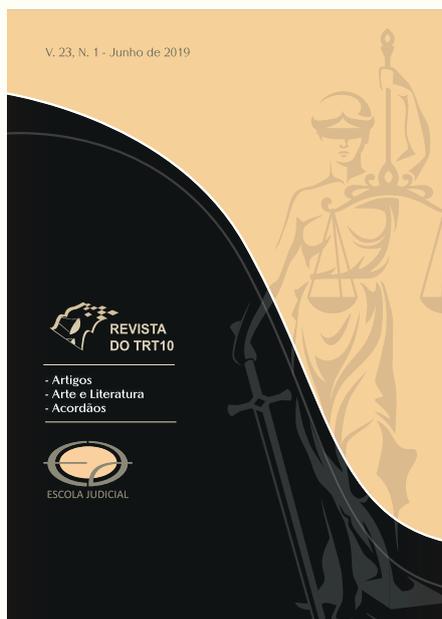
Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, rejeitar a preliminar de inadmissibilidade suscitada pela União, conhecer em parte o agravo de petição da Exequente e as contrarrazões dos Executados e, no mérito, dar provimento ao recurso, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF),
06 de fevereiro de 2019
(data do julgamento).

Desembargador

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator





Recurso Ordinário: 0001499-29.2016.5.10.0010

RELATOR: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

RECORRENTE: Sindicato Nacional da Indústria da Construção Pesada Infra-Estrutura - SINICON

ADVOGADO: Marcus de Oliveira Kaufmann

RECORRIDO: Sindicato da indústria da construção civil do Estado do Rio Grande do Norte

ADVOGADA: Claudia Marluce Nelson da Rocha Rosado

RECORRIDA : União

PROCURADOR: Rodolfo César de Almeida Correia

EMENTA

AÇÃO ORDINÁRIA: DISCUSSÃO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

ENVOLVENDO COMO DEMANDADOS O SINDICATO EM CONFLITO E A UNIÃO: CPC, ARTIGO 51, PARÁGRAFO ÚNICO, PARTE FINAL: REGRA DE COMPETÊNCIA TERRITORIAL ESPECIAL: COMPETÊNCIA CONCORRENTE DO FORO DO DISTRITO FEDERAL POR ELEIÇÃO DA PARTE AUTORA EM RAZÃO DA DEMANDA PROPOSTA TAMBÉM CONTRA A UNIÃO.

Recurso da parte Autora-Excepta conhecido e provido para reconhecer a competência do Juízo de origem, com o retorno dos autos para prosseguimento como entender-se de direito,

afastada a questão competencial.

RELATÓRIO

Contra a decisão da lavra do Exmo. Sr. Juiz Acélio Ricardo Vales Leite, no MM. Juízo da 9ª Vara de Brasília/DF, que acolheu exceção de incompetência e declinou do feito para o MM. Juízo do Trabalho de Natal/RN a que coubesse, interpôs recurso o Sindicato-Autor-Excepto.

Contrarrazões não oferecidas, a par de intimadas as partes Recorridas. Parecer ministerial pelo conhecimento e provimento do apelo.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

(1) ADMISSIBILIDADE:

O recurso é tempestivo e regular, considerando que, a par de ser interlocutória a decisão recorrida, envolve efeito descrito pela Súmula 214/TST, porque declinatória de competência para Região diversa desta Justiça Especializada: conheço.

(2) MÉRITO:

Adoto, como razões de decidir, o duto parecer da lavra do então Procurador Regional Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto:

“O Sindicato Nacional da

Indústria da Construção Pesada-Infraestrutura (SINICON) volta-se contra a decisão que acolheu a exceção de incompetência ofertada pelo réu, o Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado do Rio Grande do Norte (SINDUSCONRN). Diante da determinação de remessa do feito a comarca distinta da capital federal, sustenta que todos os seus pedidos deduzidos surtem efeitos, prioritariamente, em atos administrativos emitidos e lavrados pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, situada em Brasília-DF. Acrescenta à argumentação o aspecto de a controvérsia vertida nos autos abranger matéria exclusivamente de direito. Por fim, afirma que o acolhimento da exceção viola a prerrogativa conferida ao autor de litígio proposto contra a União, de ajuizá-lo no Distrito Federal.

A pretensão exteriorizada pelo Sindicato autor deve ser acolhida, no presente caso.

O contexto fático subjacente ao presente caso revela discussão acerca da suposta nulidade de ato administrativo emanado do Ministério do Trabalho, no qual foi deferida alteração estatutária do SINDUSCONRN.

Verifica-se, portanto, que em razão



de a União figurar no polo passivo da demanda, é assegurado ao autor a faculdade da escolha do local para a propositura da ação, conforme dispõe o parágrafo único, do art. 51, do CPC, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista:

“Art. 51. É competente o foro de domicílio do réu para as causas em que seja autora a União. **Parágrafo único.** Se a União for a demandada, a ação poderá ser proposta no foro de domicílio do autor, no de ocorrência do ato ou fato que originou a demanda, no de situação da coisa **ou no Distrito Federal.**” (sem grifo no original)

A matéria discutida nos autos envolve a validade de processo administrativo (União), aspecto que também pode vincular a competência diante do foro do local de ocorrência do ato que originou a demanda, ou seja, Brasília - Distrito Federal, considerando que a Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego encontra-se sediada nesta localidade.

Logo, não se mostra razoável que a ação proposta pelo SINICON passe a tramitar, ao arrepio do foro eleito pelo autor, em uma das Varas do Trabalho localizadas em Natal RN.

Impõe-se, assim, o reconhecimento e a confirmação do direito do sindicato autor de optar pelo local original de propositura da ação.

(...)”

Com efeito, conquanto a causa pudesse ser proposta perante a circunscrição judiciária trabalhista de Natal/RN, onde localizada a entidade sindical Ré, doutro lado a discussão se revela possível também no foro de Brasília/DF, onde situada a Capital Federal e onde se revela, ademais, a discussão envolvendo o ato administrativo federal empreendido pela antiga Secretaria de Relações do Trabalho do extinto Ministério do Trabalho, então sediada também nesta Capital Federal, a revelar a incidência especial do artigo 51, parágrafo único, parte final, do Código de Processo Civil, como foro de eleição pela parte Autora, em caráter concorrential, a resultar, desde quando proposta a causa nesta Capital Federal, assim prorrogada a competência do MM. Juízo declinante, pelo que cabe a reforma da decisão recorrida, para pronunciar-se a competência do MM. Juízo de origem, para onde devem os autos retornar, para prosseguir-se, como entender de direito, afastada a questão competencial.

Dou provimento ao apelo.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, rejeito a preliminar de

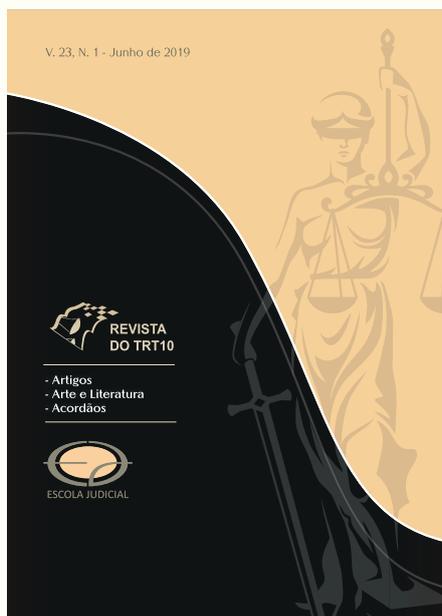
Concluindo, conheço e dou provimento ao recurso, nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Egrégia Segunda Turma os integrantes da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer e dar provimento ao recurso para declarar a competência do Juízo de origem, para onde devem retornar os autos para prosseguir-se no exame da causa, como entender-se de direito, afastada a questão competencial, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF),
06 de fevereiro de 2019
(data do julgamento).
Desembargador
ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator



Recurso Ordinário: 0000501-17.2018.5.10.0002

RELATOR: Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

RECORRENTE: Distrito Federal

PROCURADOR: Vinícius Xavier Ferreira

RECORRIDA: Maria Divina Pereira de Souza

ADVOGADA: Márcia dos Santos Cordeiro

RECORRIDA : Planalto Service LTDA.

EMENTA

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA: PROCESSO EXTINTO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO POR AUSÊNCIA DA PARTE RECLAMANTE À AUDIÊNCIA INAUGURAL: CLT, ARTIGO 844: HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDOS.

Não emerge da pena decorrente do artigo 844 da CLT, em relação à parte Reclamante ausente à audiência inaugural, efetiva sucumbência quanto aos pedidos formulados, já que sequer recebida ainda defesa da parte Ré, assim não se havendo que falar em honorários advocatícios sucumbenciais, inclusive pelo efeito decorrente do artigo 847 da CLT.

Recurso do Reclamado conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

Contra a sentença da lavra da Exma. Sra. Juíza Larissa Lizita Lobo Silveira, da MM. 2ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que

indeferiu o pedido do ente público para que fosse a Reclamante condenada em honorários advocatícios, recorreu o Distrito Federal pretendendo a modificação do julgado.

Contrarrazões apresentadas.

O Ministério Público do Trabalho opina pelo conhecimento e desprovemento do apelo interposto pelo Distrito Federal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

(1) ADMISSIBILIDADE:

O recurso ordinário é tempestivo e regular, assim como as contrarrazões: conheço.

(2) MÉRITO:

O presente processo foi arquivado em razão da ausência injustificada da Reclamante à audiência inaugural, nos termos do art. 844/CLT, tendo o Juízo dispensado o pagamento das custas processuais, na forma da lei.

O 2º Reclamado (Distrito Federal) apresentou embargos declaratórios, tendo o MM. Juízo de primeiro grau declarado a inconstitucionalidade do § 4º, do art. 791-A, da CLT, afastando a pretensão do ente público para condenação da parte Autora em honorários advocatícios.

O ente público pugna pela modificação do julgado.

Com razão, mas apenas em parte.

A discussão sobre os honorários advocatícios no âmbito da Justiça do Trabalho ganhou relevo com a Lei nº 13.467/2017.

Mas, com a devida vênia, a invocação de inconstitucionalidade da exigência de verba honorária no processo trabalhista não transparece macular o preceito constitucional, não por menos há muito admitida a exigência de honorários advocatícios na contrapartida de assistência sindical havida, assim como a própria exigência também contida no âmbito processual cível não emerge como contraposta a qualquer preceito constitucional.

Não há, portanto, em si, na exigência dos honorários advocatícios suportáveis pela parte sucumbente a desqualificação de afronta a qualquer preceito constitucional, porque não se inibe o acesso à Justiça ou o direito de defesa, não se permeia a quebra de isonomia processual e não se fere o devido processo legal quando a despesa atribuída se exige ante sucumbência havida.

Doutro lado, há que se verificar se, no viés da ação trabalhista proposta sob o patrocínio de assistência judiciária ou sob o manto de gratuidade judiciária pelas



condições do trabalhador emerge, na contrapartida de responder por honorários advocatícios, em caso de sucumbência, contrariedade a algum preceito constitucional.

Observo que a circunstância do processo trabalhista permitir o “jus postulandi” pelo obreiro em nada altera as conclusões sobre os honorários devidos em caso de assistência à parte por advogado, porque o instituto igualmente já não inviabilizava os ônus processuais de verba honorária pela sucumbência quando a parte vencedora era assistida por sindicato da categoria profissional, no que, repito, havia antes aparente quebra da isonomia, pois as partes demandadas suportavam maior ou menor ônus segundo o modo como acionavam a Justiça do Trabalho e não apenas pela sucumbência em si, enquanto, doravante, há a perspectiva de melhor equilíbrio e busca de apoio profissional adequado e remunerado na perspectiva dos honorários pela sucumbência, sem adentrar-se, espera-se, somente nos valores percebidos pelo obreiro, no que resultava antes a redução dos créditos da parte autora em razão do custeio da causa, quando a demanda deve ser suportada por quem tenha, na resistência de uma pretensão que é legítima, ocasionado ônus para o recebimento de créditos.

Com tais considerações, portanto, entendo pela constitucionalidade do artigo 791-A e parágrafos da CLT, sem prejuízo de considerar, ainda, os efeitos eventuais

de suspensão de exigibilidade e de impossibilidade de serem compensados os honorários sucumbenciais com verbas remuneratórias, nos limites descritos pelo CPC como parcelas imunes à penhorabilidade.

Contudo, verifica-se que restaram deferidos os benefícios da gratuidade judiciária à Reclamante na origem, ao instante que foi dispensado o recolhimento das custas processuais, na forma da lei, sem impugnação do ente público quanto a este aspecto.

Ademais, a questão devolvida pelo recurso envolve a extinção do processo sem resolução do mérito, por ausência da parte Reclamante à audiência inaugural (CLT, artigo 844), não restando prevista a incidência de honorários advocatícios, porquanto não se estabelece então a oportuna recepção de contestação ou outra manifestação da parte Reclamada, inclusive porque persiste o momento processual apenas após a tentativa conciliatória frustrada, mesmo que já tenha a parte peticionado eletronicamente, manifestação assim recebida sob reservas e sem efeito prático enquanto não ocorrido o momento adequado para sua integração regular ao processo (CLT, artigo 847, “caput” e parágrafo único).

Não emergindo da pena decorrente do artigo 844 da CLT, em relação à parte Autora ausente à audiência inaugural, efetiva sucumbência quanto aos pedidos

formulados, já que sequer recebida ainda defesa da parte Ré, não se há que falar em honorários advocatícios sucumbenciais, mas, quando muito, as despesas processuais alusivas a custas, se for o caso, pertinente à mera movimentação da máquina judiciária, sem consideração de efetiva movimentação da parte Reclamada, que sequer tem ainda aberto o prazo de defesa.

No caso, ademais, não bastasse isso, cabe notar que sequer se poderia discutir a movimentação da parte acompanhada de advogado a audiência inaugural frustrada pela ausência da parte Autora, porque sequer compareceu o Distrito Federal, ora Recorrente.

Nego provimento ao recurso.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, conheço e nego provimento ao recurso, nos termos da fundamentação.

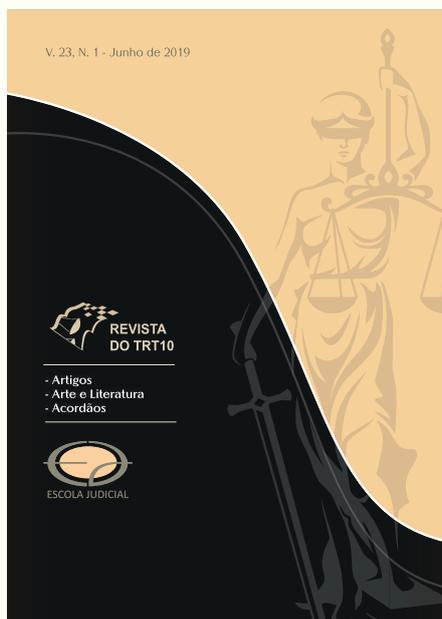
É o voto.

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 e negar provimento ao recurso ordinário interposto, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF),
23 de janeiro de 2019
(data do julgamento).

Desembargador
ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator



PROCESSO nº 0000253-93.2018.5.10.0861 - ACÓRDÃO 2ª TURMA/2018 (AGRAVO DE PETIÇÃO (1004))

RELATORA: Desembargadora Elke Doris Just

AGRAVANTE: Claudia Tomas de Aquino

RECORRENTE: Distrito Federal

ADVOGADO: Wylly Fernandes de Souza Rego

AGRAVADA: Lima e Gomes Loteria LTDA-ME

ORIGEM: Vara do Trabalho de Guaraí- TO

de homologação de acordo extrajudicial se inicia por petição conjunta das partes, a ser dirigida à Justiça do Trabalho. No caso dos autos, o termo de acordo trabalhista extrajudicial não foi submetido à homologação judicial. Logo, não há título a ser executado perante esta Justiça do Trabalho.

EMENTA

AGRAVO DE PETIÇÃO. ACORDO REALIZADO EXTRAJUDICIALMENTE. AUSÊNCIA DE TÍTULO EXECUTIVO. Em conformidade com o artigo 855-B da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, o processo

RELATÓRIO

Trata-se de agravo de petição interposto pela exequente, às fls. 18/22, em desfavor da decisão de fls. 15, em que foi extinto o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, I, do CPC.

Inconformada, a exequente

interpõe agravo de petição. Sustenta que a decisão não está em consonância com a Constituição Federal, em que foi ampliada a competência da Justiça do Trabalho, e que afronta o artigo 877-A da CLT. Argumenta, ainda, que o artigo 876 da CLT estabelece rol meramente exemplificativo quanto aos títulos executivos extrajudiciais. Requer, em síntese, que seja reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para executar o termo de acordo extrajudicial. Pleiteia, ainda, o retorno dos autos à origem para sua regular tramitação e prosseguimento da execução.

Não houve apresentação de contraminuta pela parte contrária (fls. 27).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 102 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE:

O agravo de petição interposto é tempestivo e tem regular representação processual (fls. 05).

A matéria tratada no recurso está justificadamente delimitada nos termos do art. 897, § 1º, da CLT. Ademais, diante da temática do recurso, é dispensável a garantia do Juízo.

Portanto, conheço do agravo de petição e passo a examiná-lo.

ACORDO REALIZADO EXTRAJUDICIALMENTE. AUSÊNCIA DE TÍTULO EXECUTIVO

A agravante propôs a presente ação com o objetivo de executar título extrajudicial. Segundo narrou, manteve contrato de trabalho com a demandada, no período de 3/11/2015 a 20/1/2017. Ao término desse contrato, ela e o empregador conciliaram-se extrajudicialmente, tendo este se comprometido a pagar-lhe a importância de R\$ 12.000,00, em duas parcelas de R\$ 6.000,00, nas datas de 20/9/2017 e 30/10/2017. Acusou o não cumprimento do acordo e requereu a citação do executado para saldar o débito de R\$ 24.900,00. Postulou, ainda, honorários advocatícios de sucumbência.

O juiz decidiu pela extinção do processo, sem resolução do mérito, sob os seguintes fundamentos:

“Examinando os autos, verifico que o tal título mencionado na petição inicial é decorrente de acordo extrajudicial celebrado.

Os títulos extrajudiciais exequíveis na Justiça de Trabalho estão definidos no artigo 876 da CLT de forma taxativa, senão vejamos:



[...] 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 Prévias[...].

A presente demanda, à toda evidência, claramente não se insere no rol previsto em lei. O acordo inadimplido indicado como título executivo extrajudicial não foi judicialmente homologado, tampouco tem origem em Comissão de Conciliação Prévias.

Assim, decido extinguir o processo sem resolução de mérito, nos termos do artigo 485, I, do Código de Processo Civil.

Custas processuais pela exequente, no importe de R\$ 498,00, calculadas sobre R\$ 24.900,00, dispensadas porquanto beneficiário(a) da justiça gratuita.

Intime-se a exequente, por seu procurador.

Transitada em julgado a presente decisão, arquivem-se os autos.” (fls. 15)

Contra essa decisão, recorre a autora. Sustenta que a decisão diverge da Constituição Federal, na qual foi ampliada a

competência da Justiça do Trabalho.

Aponta ofensa aos artigos 876 e 877-A da CLT. Requer, em síntese, que seja reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para executar o crédito oriundo do acordo extrajudicial, com retorno dos autos à origem para sua regular tramitação e prosseguimento da execução.

Examino.

O artigo 876 da CLT estabelece quais são os títulos executivos judiciais e extrajudiciais passíveis de execução na Justiça do Trabalho. São eles: os acordos 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 Prévias. O rol previsto nesse dispositivo legal é taxativo.

Acerca do acordo extrajudicial, o artigo 855-B, incluído pela Lei 13.467/2017, prevê que a sua homologação se inicia por **petição conjunta**, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. Ou seja, mesmo as transações extrajudiciais, decorrentes das relações de trabalho, devem ser homologadas pelo Estado-juiz para, assim, gerarem efeitos, inclusive quanto às obrigações assumidas e eventual execução.

No caso dos autos, o termo de acordo extrajudicial não foi submetido à homologação judicial, mediante petição

conjunta, como exige o artigo 855-B da CLT. Logo, não há título a ser executado perante esta Justiça do Trabalho.

Acertada, assim, a decisão de extinguir o processo sem resolução de mérito.

Nego provimento.

CONCLUSÃO:

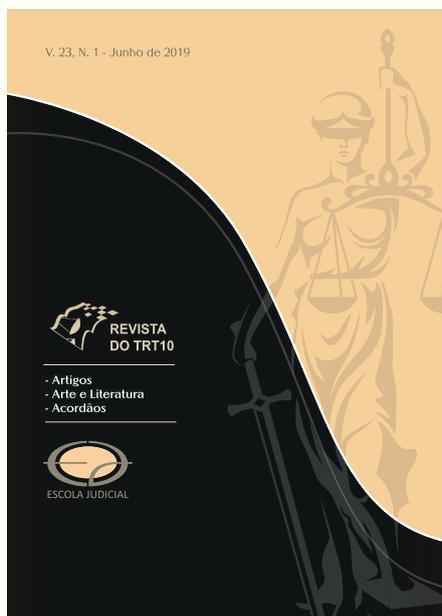
Pelo exposto, conheço do agravo de petição para, no mérito, negar-lhe provimento.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão, conforme certidão de julgamento, decidir, por unanimidade, em: aprovar o relatório, conhecer do agravo de petição para, no mérito, negar-lhe provimento. Tudo nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada.

Brasília (DF), sala de sessões,
5 de dezembro de 2018.

ELKE DORIS JUST
Desembargadora Relatora



PROCESSO nº 0001708-67.2017.5.10.0105 - ACÓRDÃO 2ª TURMA/2018 (RECURSO ORDINÁRIO - RITO ORDINÁRIO (1009))

RELATORA: Desembargadora Elke Doris Just

AGRAVANTE: Leik Sandra Pereira da Silva

RECORRENTE: Distrito Federal

ADVOGADO: William Santana da Cunha

RECORRIDO: Royal Family Academy Eireli-ME

RECORRIDA: Academia Premium Eireli

ORIGEM: 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga

ocorrida em 11/11/2017, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência. A presente ação foi ajuizada em 11/12/2017, quando a Lei 13.467/2017 já estava em vigor. As reclamadas restaram sucumbentes. Logo, é cabível a fixação dos honorários sucumbenciais, ainda que tal pedido não tenha constado expressamente no rol de pedidos da petição inicial.

EMENTA

AÇÃO AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS DEVIDOS. DESNECESSIDADE DE PEDIDO EXPRESSO NA PETIÇÃO INICIAL.
Após a vigência da Lei 13.467/2017,

RELATÓRIO

A juíza Larissa Léonia Bezerra de Andrade Albuquerque, da 5ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, proferiu sentença às fls. 267/272, complementada pela decisão de fls. 302/303, por meio da

qual declarou a revelia das reclamadas e, no mérito, julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial. Concedeu à autora os benefícios da justiça gratuita.

A reclamante interpôs recurso ordinário (fls. 310/316) requerendo a reforma da decisão quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais.

Embora intimadas, as reclamadas não apresentaram contrarrazões (fls. 322/323).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE:

O recurso ordinário interposto pela reclamante é tempestivo (fls. 305 e 310) e apresenta regular representação processual (fls. 19).

Porque preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário da reclamante.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

O Juízo de origem, em sentença proferida em sede de embargos de declaração, julgou improcedente o pedido da autora de condenação das reclamadas ao pagamento de honorários sucumbenciais, sob o fundamento de que tal pleito não constou no rol de pedidos da inicial.

Recorre a reclamante. Sustenta que a presente ação foi ajuizada após a vigência da Lei 13.467/17 e que a condenação em honorários é pedido implícito.

Requer a fixação dos honorários advocatícios sucumbenciais, nos moldes do art. 791-A da CLT.

Com razão.

Após a vigência da Lei 13.467/2017, ocorrida em 11/11/2017, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência.

Com efeito, o TST editou a Instrução Normativa nº 41/2018, em 21 de junho de 2018, ante a necessidade de adequação às modificações decorrentes da Lei 13.467/2017, a qual, em seu artigo 6º, dispõe que:

Art. 6º. Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações



propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nos 219 e 329 do TST.

Nesse contexto, importa dizer que a presente ação foi ajuizada em 11/12/2017, quando a Lei 13.467/2017 já estava em vigência.

Acrescente-se que as reclamadas restaram sucumbentes. Logo, é cabível a fixação dos honorários sucumbenciais, ainda que tal pedido não tenha constado expressamente no rol de pedidos da petição inicial.

Quanto ao montante a ser fixado, dispõe o caput do art. 791-A da CLT que os honorários advocatícios sucumbenciais serão fixados entre 5 e 15% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

O § 2º do referido dispositivo legal determina que o magistrado deverá observar os seguintes critérios na fixação do percentual dos honorários:

- I - o grau de zelo do profissional;
- II - o lugar de prestação do serviço;
- III - a natureza e a importância da causa;
- IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.”

Analisando-se os parâmetros supramencionados, bem como a complexidade da causa e a revelia

ocorrida, dou provimento ao recurso para condenar as reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 10% do valor da condenação.

Dou provimento, nesses termos.

CONCLUSÃO:

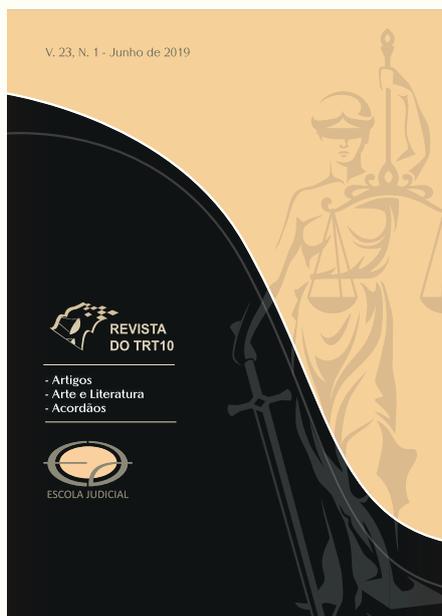
Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento para condenar as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 10% do valor da condenação, nos termos da fundamentação. Mantém-se o padrão de condenação.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme a respectiva certidão de julgamento, decidir, por unanimidade, em: aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar as reclamadas, solidariamente, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 10% do valor da condenação, nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada. Determinada a remessa do acórdão ao NUCOM, para divulgação, e à Escola Judicial, para análise da possibilidade de publicação na Revista do TRT 10ª Região.

Brasília (DF), sala de sessões,
28 de novembro de 2018.

ELKE DORIS JUST
Desembargadora Relatora



PROCESSO nº 0001249-83.2017.5.10.0002 - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM MANDADO DE SEGURANÇA

RELATOR: Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins (convocado)

AGRAVANTE: TECON SUAPE S/A - CNPJ: 04.04.471.564/0001-63

ADVOGADO: Renato Almeida Melquiades de Araujo - OAB: PE0023155-D

AGRAVADO: União Federal (AGU)- DF- CNPJ: 26.994.558/0004-76

CUSTOS LEGIS: Ministério Público do Trabalho - CNPJ: 26.989.715/0001-02

EMENTA

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DEFERIMENTO DA LIMINAR. CONCESSÃO DE VISTO DE TRABALHO TEMPORÁRIO A

TÉCNICO ESTRANGEIRO. MEDIDA LIMINAR CONCEDIDA. O direito líquido e certo a ser protegido pela concessão de liminar em mandado de segurança deve ser incontestável e demonstrado de plano. Assim, restando configurada a ilegalidade, o ato fica sujeito à impetração de mandado de segurança. No caso, apontam as provas colacionadas potencial contrariedade à legislação pátria regente da matéria, em especial a Lei 13.445 de 24 de maio de 2017, que instituiu a nova Lei de Migração brasileira e expressamente revogou a legislação até então vigente no país, o Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80). Referida norma

permite o ingresso temporário de estrangeiro com a finalidade genérica de “trabalho” e ainda para atender “realização de investimento ou de atividade com relevância econômica, social, científica, tecnológica ou cultural” (art. 14, inc. I, alíneas “e” e “h”). Não há nenhuma restrição no sentido de que o visto para trabalhar em território nacional somente será concedida ao empregado que vier ao Brasil para receber treinamento profissional. Logo, ao contrário do aduzido pela autoridade coatora, não há amparo legal que justifique o indeferimento da autorização de visto para as hipóteses de aplicação, como instrutor ou professor, de cursos de treinamento, como requerido pela agravante. Nesse contexto, não há lógica nem fundamento jurídico de relevância que venha impedir o ingresso no território brasileiro de profissional com o objetivo de prestar instrução em área técnica específica, estando a necessidade da empresa contratante devidamente comprovada, como é o caso destes autos e da impetrante. Não se pode desconsiderar, ademais, que a demora no provimento jurisdicional pode resultar em prejuízos econômicos à impetrante, tendo em vista a necessária manutenção de seus equipamentos portuários. Dessarte, preenchidos os requisitos legais autorizadores da medida

liminar, impõe-se o provimento o agravo de instrumento para deferir o pleito liminar a fim de determinar a imediata autorização para trabalho do técnico estrangeiro.

2. Agravo de Instrumento conhecido e provido.

RELATÓRIO

Trata-se de agravo de instrumento interposto por TECON SUAPE S/A, a fls. 89/100, em face da decisão exarada pela MM. 2ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, que indeferiu pedido liminar requerido nos autos do mandado de segurança impetrado em face de suposto ato omissivo do COORDENADOR GERAL DE IMIGRAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, (fls. 79/80).

Almeja a agravante a concessão da liminar a fim de que seja revogado o indeferimento do visto de trabalho temporário de seu empregado - Edyson Lautaro Guillermo Velecela -, publicado em 05.09.2017, com a imediata autorização para trabalho do técnico estrangeiro, até o julgamento final do *mandamus*.

Afirma está demonstrado nos autos que o ato coator praticado pela autoridade impetrada violou direito líquido e certo da Agravante. Aponta afronta ao disposto no art. 13, inciso V, da Lei 6.815/80 e na Resolução Normativa no 87/2010 do MTE. Sustenta estarem preenchidos os requisitos para concessão da liminar: o *periculum in*

mora e a fumaça do bom direito

Contramínuta a fls. 169/175.

O *Parquet* oficiou pelo conhecimento e desprovemento do agravo (a fls. 179/180).

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE:

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo.

O art. 7º, parágrafo primeiro da Lei 12.016 de 2009 permite a interposição de agravo de instrumento contra decisão proferida em exame a liminar do mandado de segurança, quando a competência originária é do primeiro grau de jurisdição, aspecto que não se atrita com a norma do processo do trabalho atinente à vedação do uso deste mesmo remédio processual contra decisões interlocutórias, considerando que tem prevalência os procedimentos adotados no processo do mandado de segurança.

2. MÉRITO

Consoante já relatado, trata-se de agravo de instrumento interposto por TECON SUAPE S/A, a fls. 89/100, em face da decisão exarada pela MM. 2ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, que indeferiu pedido liminar requerido nos autos do

mandado de segurança em face de suposto ato omissivo do COORDENADOR GERAL DE IMIGRAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE.

A impetrante alegou, na peça de ingresso, que requereu junto ao MTE, na esteira da Resolução Normativa no 87/2010 do MTb, autorização para obtenção do visto de trabalho temporário, sem vínculo empregatício, ao Sr. Edyson Laurato Guillermo Velecela. Afirmou que esse profissional viria ao Brasil para promover um treinamento específico sobre manutenção preventiva de equipamentos portuários, capacitando os empregados da impetrante. Relatou que o referido processo administrativo recebeu o número 47039.006033/2017-48.

Asseverou que a CONTECON GUAYAQUIL S.A. - real empregadora do estrangeiro - e a TECON SUAPE S.A. - impetrante - são empresas pertencentes ao Grupo Internacional ICTSI e possuem parque de equipamentos especializados e complexos para a movimentação de cargas.

Sustentou estar com dificuldades para contratação de trabalhadores nacionais capacitados para realizar o comissionamento de um tipo específico de guindaste portuário, razão pela qual requereu a concessão de visto de trabalho temporário ao empregado supracitado.

Afirmou que o ato de indeferimento

do visto de trabalho pelo Coordenador Geral da Imigração violou seu direito líquido e certo, em manifesta afronta ao disposto no art. 13, inciso V, da Lei 6.815/80 e na Resolução Normativa no 87/2010 do MTE.

Almejou a concessão da liminar a fim de que seja revogado o indeferimento do visto de trabalho temporário do Sr. Edyson Lautaro Guillermo Velecela.

Frisou estarem presentes a fumaça do bom direito, porque comprovado a ilegalidade do ato coator, e o *periculum in mora*, na medida em que o indeferimento da vinda do técnico estrangeiro para realização de treinamento na Impetrante ensejará danos patrimoniais irreversíveis.

O Juízo de origem indeferiu a liminar nos seguintes termos:

“Tendo em conta o caráter sumário e precário em que se dá a análise ora efetuada, entendo não configurados os pressupostos ensejadores da providência liminar desejada, em especial a fumaça do bom direito, porquanto agiu o órgão ministerial sob o manto da presunção de legitimidade que permeia toda atuação administrativa.

Agiu assim o impetrado, *a priori*, dentro dos limites legais e administrativos traçados, razão pela qual seu ato deve prevalecer.

Indefiro assim, pelos fundamentos antes declinados, a providência liminar requerida.” (fls. 79)

A União apresentou manifestação a fls. 135/140. Sustentou a validade do ato de não concessão do visto de trabalho temporário estrangeiro ao empregado da agravante. Juntou aos autos o processo administrativo, com a respectiva negativa, que resultou no indeferimento do pedido visto.

Frisou que o indeferimento se justifica pelo fato de a empresa impetrante não ter demonstrado que preencheu os requisitos autorizadores para concessão do visto de trabalho, consoante o disposto nos arts. 13, inc. V c/c 15 da Lei 6.815/80 (Estatuto do Estrangeiro) e a Resolução Normativa CNIG nº 87, de 2010.

Afirmou que a legislação regente da matéria autoriza a concessão de visto estrangeiro temporário apenas a empregado que venha ao Brasil para receber treinamento profissional e não para aplicação de treinamento, como requerido pela empresa.

No agravo ora interposto, a empresa impetrante reitera os argumentos exordiais quanto à concessão da liminar a fim de que seja revogado o indeferimento do visto de trabalho temporário do Sr. Edyson Lautaro Guillermo Velecela.

O direito líquido e certo a ser

protegido pela concessão de liminar em mandado de segurança deve ser incontestável e demonstrado de plano.

O presente mandado de segurança chega ao conhecimento deste Tribunal em grau de exame da liminar indeferida por via de agravo de instrumento com expressa previsão legal, conforme destacado na admissibilidade deste recurso.

O mandado de segurança, portanto, se dirige a ato administrativo da autoridade incumbida de examinar o ingresso de trabalhador estrangeiro, no caso o Coordenador Geral de Imigração do Ministério do Trabalho.

No caso, apontam as provas colacionadas potencial contrariedade à legislação pátria regente da matéria, em especial a Lei 13.445 de 24 de maio de 2017, que instituiu a nova Lei de Migração brasileira e expressamente revogou a legislação até então vigente no país, o Estatuto do Estrangeiro (Lei n. 6.815/80).

Referida norma permite o ingresso temporário de estrangeiro com a finalidade genérica de “trabalho” e ainda para atender “realização de investimento ou de atividade com relevância econômica, social, científica, tecnológica ou cultural” (art. 14, inc. I, alíneas “e” e “h”).

Não há nenhuma restrição no sentido de que o visto para trabalhar em território nacional somente será concedida

ao empregado que vier ao Brasil para receber treinamento profissional.

Logo, ao contrário do aduzido pela autoridade coatora, não há amparo legal que justifique o indeferimento da autorização de visto para as hipóteses de aplicação, como instrutor ou professor, de cursos de treinamento, como requerido pela agravante.

Verifico, ademais, que o parágrafo 5º do art. 14 é expresso ao preceituar que **“o visto temporário para trabalho poderá ser concedido ao imigrante que venha exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no País, dispensada esta exigência se o imigrante comprovar titulação em curso de ensino superior ou equivalente”**.

A prova documental constante nos autos comprova que a impetrante pretende o ingresso do trabalhador para exercer atividade laboral a fim de atender finalidade “econômica relevante”, mormente porque não dispõe o mercado de trabalho brasileiro de profissional com as necessidade exigidas pela impetrante para consecução de seu objetivo social e econômico, no caso a operação de certa espécie de guindaste, como explicita a inicial, verbis:

“Nesse sentido, resta declinar que a atividade preponderante da

Impetrante é a armazenagem de contêineres, sendo necessário, portanto, equipamentos que realizem a movimentação de cargas, de forma que o TECON SUAPE sempre investe na melhoria e modernização dos procedimentos para armazenagem de cargas. Desse modo, para a movimentação dos containers, é necessário o uso de um equipamento chamado (um tipo de guindaste portuário), o qual é projetado Transteiner para atender a uma ampla gama de formas e dimensões, oferecendo diferentes configurações para o empilhamento e o enfileiramento de contêineres. Ocorre que o equipamento em questão custa milhões de reais, sendo fundamental realizar a manutenção preventiva periodicamente, o que não tem sido realizado pelo TECON SUAPE em virtude da carência de mão de obra especializada no Brasil.” - fls. 05.

Nesse contexto, não há lógica nem fundamento jurídico de relevância que venha impedir o ingresso no território brasileiro de profissional que aqui venha trabalhar com o objetivo de prestar instrução em área técnica específica, estando a necessidade da empresa devidamente comprovada, como é o caso destes autos e da impetrante.

Cabe revelar, de outra banda, que não vejo como aplicar a Resolução

Normativa nº 87/2010 do MTE que se destina a regular o ingresso de trabalhador estrangeiro que necessite receber treinamento no território nacional.

Não se pode desconsiderar, ademais, que a demora no provimento jurisdicional pode resultar em prejuízos econômicos à impetrante, tendo em vista a necessária manutenções de seus equipamentos portuário.

Dessarte, preenchidos os requisitos legais autorizadores da medida liminar, dou provimento ao agravo de instrumento e defiro o pleito liminar para determinar a imediata autorização para trabalho do técnico estrangeiro, até o julgamento final do mérito do *mandamus*, expedindo-se o visto de trabalho temporário em até 48 horas da intimação do ente público desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitado a 30 dias (pedido “a” da exordial - fls. 9).

CONCLUSÃO:

Pelo o exposto, conheço do agravo de instrumento e, no mérito, dou-lhe provimento para deferir o pleito liminar e determinar a imediata autorização para trabalho do técnico estrangeiro, até o julgamento final do mérito do *mandamus*, expedindo-se o visto de trabalho temporário em até 48 horas da intimação do ente público desta decisão, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitado a 30 dias. Tudo nos termos da fundamentação.



É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da erg. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator Convocado.

Brasília (DF), sala de sessões,
07 de novembro de 2018.

GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS
Juiz Relator Convocado

DECLARAÇÃO DE VOTO

**Voto do(a) Des(a). MARIO MACEDO
FERNANDES CARON**

Agravo de instrumento. indeferimento da liminar no mandado de segurança no primeiro grau.

A Exma. Juíza LARISSA LIZITA LOBO SILVEIRA indeferiu a providência liminar requerida no mandado de segurança pelos seguintes fundamentos:

DECISÃO

Vistos, etc.

A empresa TECON SUAPE S.A. impetrou mandado de segurança em face de ato do COORDENADOR GERAL DE IMIGRAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE, objetivando, em sede liminar e sem audiência da parte

contrária, a revogação do indeferimento do visto de trabalho temporário de seu empregado - Edyson Lautaro Guillermo Velecela -, publicado em 05.09.2017, com a imediata autorização para trabalho do técnico estrangeiro, até o julgamento final do mandamus.

É o breve relatório.

Pois bem.

Tendo em conta o caráter sumário e precário em que se dá a análise ora efetuada, entendo não configurados os pressupostos ensejadores da providência liminar desejada, em especial a fumaça do bom direito, porquanto agiu o órgão ministerial sob o manto da presunção de legitimidade que permeia toda atuação administrativa.

Agiu assim o impetrado, a priori, dentro dos limites legais e administrativos traçados, razão pela qual seu ato deve prevalecer.

Indefiro assim, pelos fundamentos antes declinados, a providência liminar requerida.

(fl. 79).

O agravante interpõe Agravo de Instrumento (fls. 89/92) insistindo no deferimento da liminar sob o argumento de que a autoridade impetrada ao indeferir o requerimento de autorização de trabalho temporário de estrangeiro, violou o direito líquido e certo do agravante, além de conflitar com o disposto no art. 13, V, da Lei no 6.815/80 e na Resolução Normativa no

87/2010 do MTE.

A União se manifesta às fls. 135/140. Afirma que “a documentação acostada à exordial não constata o direito líquido e certo do Impetrante, uma vez que não demonstra ausência de motivação da autoridade coatora, tampouco o cumprimento pela parte autora de todas as exigências normativas” (fl. 140).

O Ministério Público do Trabalho, às fls. 179/180 reiterou o entendimento externado por meio do parecer de fls. 108/110 pela extinção do feito, sem resolução do mérito, ante a ausência de demonstração de direito líquido e certo, em face da não juntada de prova pré constituída do direito alegado:

In casu, o impetrante acosta cópia (fl. 41) do Diário Oficial da União, no qual consta apenas a seguinte informação: “O Coordenador-Geral de Imigração, no uso de suas atribuições indeferiu os seguintes pedidos de autorização de trabalho: (...) Processo 4703006033201746 Empresa: TECON SUAPE S.A

Prazo: 30 Dia(a) Estrangeiro: Edyson Laurato Guilherme Velecela”.

Lado outro, junta cópia da página principal da consulta do processo retirado do site migranteweb.mte.gov.br/migranteweb/publico/consultarProcessoInternet.

Contudo, deixou de apresentar cópia dos dados do andamento, em especial a parte denominada “Proposta de Indeferimento”, que consigna expressamente as razões da negativa de

concessão do visto de trabalho, o que faz cair por terra a alegação de que o ato administrativo se apresenta desprovido de motivação.

Ausente a prova documental pré-constituída - cópia integral do processo administrativo, mormente a parte que consigna as razões do indeferimento - imperiosa à análise de existência de violação a direito líquido e certo do autor, o indeferimento do writ é a medida que se impõe.

(fl. 10)

O Exmo. Desembargador Relator propõe o conhecimento e provimento do agravo de instrumento para deferir a liminar requerida para concessão de visto ao Sr. EDYSON LAUTARO GUILLERMO VELECELA. Fundamenta que “apontam as provas colacionadas potencial contrariedade à legislação pátria regente da matéria, em especial a Lei 13.445 de 24 de maio de 2017, que instituiu a nova Lei de Migração brasileira e expressamente revogou a legislação até então vigente no país, o Estatuto do Estrangeiro (Lei n. 6.815/80). Referida norma permite o ingresso temporário de estrangeiro com a finalidade genérica de “trabalho” e ainda para atender “realização de investimento ou de atividade com relevância econômica, social, científica, tecnológica ou cultural” (art. 14, inc. I, alíneas “e” e “h”). Não há nenhuma restrição no sentido de que o visto para trabalhar em território nacional somente será concedida ao empregado que vier ao Brasil para receber treinamento profissional. Logo, ao contrário do aduzido pela autoridade coatora, não há amparo

legal que justifique o indeferimento da autorização de visto para as hipóteses de aplicação, como instrutor ou professor, de cursos de treinamento, como requerido pela agravante”.

Data venia, tenho entendimento diverso.

De plano, é necessário ter como norte a orientação conferida pela Súmula nº 418 do Colendo TST no sentido de que “a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

A decisão impugnada diz respeito à não concessão de liminar no mandado de segurança ante a ausência dos requisitos legais ante o entendimento de que a presunção de legitimidade do ato praticado pela autoridade coatora somente poderia ser afastada mediante a instauração do contraditório e exercício da ampla defesa, o que extrapola a cognição restrita do mandado de segurança.

Reexaminando as peças digitalizadas ao processo, também não vislumbro demonstrado mediante prova pré constituída o direito líquido e certo à obtenção do visto. Vejo à fl. 65 e seguintes que o requerimento para autorização de trabalho tem justificativa no conhecimento técnico do estrangeiro e o aproveitamento dessa força de trabalho especializada. Nada fala em ministrar treinamento (v. Item 23). O documento está datado de 13 de julho de 2017.

Por outro lado, a Lei nº 13.445/17, de

24/5/2017 - e que revogou a Lei nº 6.815/80, entrou em vigor após decorridos 180 dias de sua publicação inicial, ou seja, em 24/11/2017. Assim, data venia, todos os fatos devem ser analisados conforme a lei antiga, cuja redação embasou o indeferimento do visto por parte da autoridade dita coatora.

Nesse contexto, em princípio, não vislumbro o direito líquido e certo demonstrado de plano, razão porque não vejo o que reformar na decisão em que indeferida a liminar.

Ante o exposto, voto pelo conhecimento e não provimento do agravo de instrumento interposto pelo impetrante.

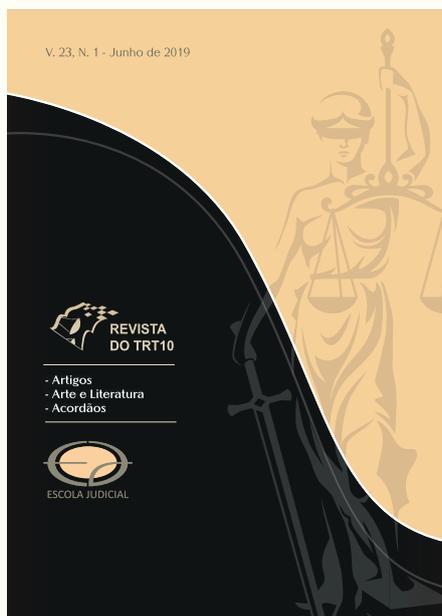
Desembargador

MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON

Voto do(a) Des(a). ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

Com o Juiz-Relator Gilberto Martins, porque se discute mera pretensão da empresa em ter permitido a técnico estrangeiro ministrar curso de especialização, no território brasileiro, ao pessoal envolvido com equipamentos portuários, tendo sido indicada a expertise do profissional para esse efeito apenas, sem paralelo no público próprio brasileiro, cabendo emprestar-se efeito razoável à consideração de que o técnico se pode habilitar quando não apenas venha receber treinamento, mas mais ainda quando venha para emprestar ensinamentos específicos a trabalhadores brasileiros. Considero, como o Relator, a presença dos requisitos para a concessão da liminar e a presença dos requisitos próprios da segurança, assim

antecipada, inclusive porque o treinamento para o manuseio dos equipamentos portuários, se adiado, pode comprometer não apenas a segurança do trabalhadores brasileiros que estariam a manipulá-los, como a própria manutenção de tais equipamentos sensíveis e de exigência de uso especializado. Dou provimento ao agravo de instrumento em mandado de segurança.



PROCESSO nº 0001395-68.2015.5.10.0011 - RECURSO ORDINÁRIO (1009)

RELATOR: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron

RECORRENTE: Ministério Público do Trabalho

RECORRIDO: Comando formação de bombeiros particulares LTDA-ME

ADVOGADO: Alexandre da Silva Miguel - DF-0038344

RECORRIDO: Fundação Habitacional do Exército - FHE

ADVOGADO: Eduardo Amarante Passos - DF-0015022

RECORRIDO: Sindicato dos trabalhadores bombeiros particulares do Distrito Federal -SINDBOMBEIROS

ADVOGADO: Aristóteles Inglezdolfe de Mello Castro - DF-0041019

RECORRIDO: André Santos

ADVOGADO: André Santos - DF-0033180

ORIGEM: 11ª Vara do Trabalho de Brasília/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Juiz(a): Regina Célia Oliveira Serrano

EMENTA

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA A SER ADOTADO NOS CÁLCULOS TRABALHISTAS. MODULAÇÃO DE EFEITOS.

Julgada improcedente pelo exc. STF a Reclamação nº 22012/RS, resta assegurado o direito de aplicação do IPCA-E como índice de correção dos cálculos trabalhistas, conforme decisão do e. Tribunal Pleno do col. TST nos autos da ArgIncl- 479-

60.2011.5.04.0231, observada a modulação dos efeitos estabelecida na decisão, segundo a qual aplica-se o índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TRD) para os débitos trabalhistas devidos até o dia 24/3/2015 e, a partir do dia 25/3/2015, a correção deve ser realizada pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). **Recurso conhecido e provido.**

RELATÓRIO

A Exma. Juíza Regina Célia Oliveira Serrano, em exercício na MM. 11ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, por meio da sentença às fls. 233/238 do PDF, julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, em ação civil coletiva ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra COMANDO FORMAÇÃO DE BOMBEIROS PARTICULARES e contra FUNDAÇÃO HABITACIONAL DO EXÉRCITO (de forma subsidiária) pelas diferenças de verbas rescisórias devidas a ex-empregados da primeira reclamada, no período em que houve a prestação de serviços da empresa terceirizada à Fundação Pública.

O Ministério Público do Trabalho interpõe recurso ordinário às fls. 248/254 do PDF. Requer a adoção do índice IPCA-E para atualização dos créditos devidos aos ex-empregados.

Contrarrazões pela Fundação

Habitacional do Exército, às fls. 263/267 do PDF. Não houve apresentação de contrarrazões pela primeira reclamada, embora intimada (fl. 255 do PDF).

Dispensada a prévia manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o breve relatório.

I - VOTO

1. ADMISSIBILIDADE:

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recuso interposto pelo Ministério Público do Trabalho.

2. QUESTÃO DE ORDEM

O exc. STF, ao julgar o *leading case* RE no 870.947/SE no qual se reconheceu repercussão geral, fixou as seguintes teses: “1) O art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, na parte em que disciplina os juros moratórios aplicáveis a condenações da Fazenda Pública, é inconstitucional ao incidir sobre débitos oriundos de relação jurídico-tributária, aos quais devem ser aplicados os mesmos juros de mora pelos quais a Fazenda Pública remunera seu crédito tributário, em respeito ao princípio constitucional da isonomia (CRFB, art. 5º, caput); quanto às condenações oriundas



de relação jurídica não-tributária, a fixação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança é constitucional, permanecendo hígido, nesta extensão, o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494/97 com a redação dada pela Lei nº 11.960/09; e 2) O art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, na parte em que disciplina a atualização monetária das condenações impostas à Fazenda Pública segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança, revela-se inconstitucional ao impor restrição desproporcional ao direito de propriedade (CRFB, art. 5º, XXII), uma vez que não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina.”

O acórdão referido restou assim ementado:

DIREITO CONSTITUCIONAL. REGIME DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS MORATÓRIOS INCIDENTE SOBRE CONDENAÇÕES JUDICIAIS DA FAZENDA PÚBLICA. ART. 1º-F DA LEI Nº 9.494/97 COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 11.960/09. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DO ÍNDICE DE REMUNERAÇÃO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO CRITÉRIO DE CORREÇÃO MONETÁRIA. VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL DE

PROPRIEDADE (CRFB, ART. 5º, XXII). INADEQUAÇÃO MANIFESTA ENTRE MEIOS E FINS. INCONSTITUCIONALIDADE DA UTILIZAÇÃO DO RENDIMENTO DA CADERNETA DE POUPANÇA COMO ÍNDICE DEFINIDOR DOS JUROS MORATÓRIOS DE CONDENAÇÕES IMPOSTAS À FAZENDA PÚBLICA, QUANDO ORIUNDAS DE RELAÇÕES JURÍDICO-TRIBUTÁRIAS. DISCRIMINAÇÃO ARBITRÁRIA E VIOLAÇÃO À ISONOMIA ENTRE DEVEDOR PÚBLICO E DEVEDOR PRIVADO (CRFB, ART. 5º, CAPUT). RECURSO EXTRAORDINÁRIO PARCIALMENTE PROVIDO. 1. O princípio constitucional da isonomia (CRFB, art. 5º, caput), no seu núcleo essencial, revela que o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, na parte em que disciplina os juros moratórios aplicáveis a condenações da Fazenda Pública, é inconstitucional ao incidir sobre débitos oriundos de relação jurídico-tributária, os quais devem observar os mesmos juros de mora pelos quais a Fazenda Pública remunera seu crédito; nas hipóteses de relação jurídica diversa da tributária, a fixação dos juros moratórios segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança é constitucional, permanecendo hígido, nesta extensão, o disposto

legal supramencionado. 2. O direito fundamental de propriedade (CRFB, art. 5º, XXII) repugna o disposto no art. 1º-F da Lei no 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09, porquanto a atualização monetária das condenações impostas à Fazenda Pública segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina. 3. A correção monetária tem como escopo preservar o poder aquisitivo da moeda diante da sua desvalorização nominal provocada pela inflação. É que a moeda fiduciária, enquanto instrumento de troca, só tem valor na medida em que capaz de ser transformada em bens e serviços. A inflação, por representar o aumento persistente e generalizado do nível de preços, distorce, no tempo, a correspondência entre valores real e nominal (cf. MANKIW, N.G. *Macroeconomia*. Rio de Janeiro, LTC 2010, p. 94; DORNBUSH, R.; FISCHER, S. e STARTZ, R. *Macroeconomia*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 2009, p. 10; BLANCHARD, O. *Macroeconomia*. São Paulo: Prentice Hall, 2006, p. 29). 4. A correção monetária e a inflação, posto fenômenos econômicos conexos, exigem, por imperativo de adequação lógica,

que os instrumentos destinados a realizar a primeira sejam capazes de capturar a segunda, razão pela qual os índices de correção monetária devem consubstanciar autênticos índices de preços. 5. Recurso extraordinário parcialmente provido. (RE 870947/SE; Relator: Min. LUIZ FUX; Julgamento: 20/9/2017; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-262 DIVULG 17-11-2017 PUBLIC 20-11-2017)

Opostos embargos de declaração pelos entes federativos estaduais integrantes da ação, O Exmo. Relator Ministro Luiz Fux conferiu efeito suspensivo aos embargos opostos contra o citado acórdão.

Observo, todavia, que a decisão liminar constante no RE nº 870.947/SE, Relator Min. LUIZ FUX, suspende apenas as causas em que a Fazenda Pública figura como responsável principal, o que não é o caso dos autos, que envolve condenação meramente subsidiária do ente público, aplicando-se os exatos termos da OJ no 382 da SBDI-1 do Colendo TST, segundo a qual “A Fazenda Pública, quando condenada subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas devidas pela empregadora principal, não se beneficia da limitação dos juros, prevista no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10.09.1997”.

Nesse sentido, não há causa suspensiva a incidir ao julgamento deste feito.



3. MÉRITO CORREÇÃO MONETÁRIA. IPCA-E

O juiz da instância vestibular determinou que a correção das verbas deferidas fossem efetuadas segundo o artigo 39 da Lei nº 8.177/1991, que estabelece a utilização da TR como índice de correção dos débitos trabalhistas.

No apelo, afirma o órgão ministerial que “Considerando que os créditos trabalhistas remontam a maio/2015, deve ser adotado, no presente caso, o IPCA-E para a sua atualização” (fl. 254 do PDF).

Pois bem.

O Excelso STF deferiu em sede liminar a suspensão da decisão do col. TST nos autos da ArgInc 000479-60.2011.5.10.0231, em decisão proferida na Reclamação 22012 MC/RS, da relatoria do Exmo. Ministro Dias Toffoli, na qual se determinava que a atualização monetária deve ser realizada consoante o art. 39 da Lei no 8.117/91.

Porém, quando do julgamento definitivo da referida Reclamação, em 5.12.2017, a e. 2ª Turma do exc. STF, por maioria, julgou improcedente a reclamação nos termos do voto do Ministro Ricardo Lewandowski, ficando, em consequência, revogada a liminar anteriormente deferida.

A decisão do e. Tribunal Pleno do col. TST nos autos da ArgInc 000479-60.2011.5.10.0231 restou assim ementada:

ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE.

EXPRESSÃO “EQUIVALENTES À TRD” CONTIDA NO ARTIGO 39 DA LEI Nº 8.177/91. RATIO DECIDENDI DEFINIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE POR ARRASTAMENTO, POR ATRAÇÃO, CONSEQUÊNCIA, DECORRENTE OU REVERBERAÇÃO NORMATIVA. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. MODULAÇÃO DE EFEITOS AUTORIZADA PELA INTEGRAÇÃO ANALÓGICA PREVISTA NO ARTIGO 896-C,M § 17, DA CLT, INTRODUZIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. RESPEITO AO ATO JURÍDICO PERFEITO. Na decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nas ADIs nos 4.357, 4.372, 4.400 e 4425, foi declarada inconstitucional a expressão “índice oficial da remuneração básica da caderneta de poupança”, constante do § 12 do artigo 100 da Constituição Federal. Mais recentemente e na mesma linha, desta feita por meio da decisão proferida nos autos da Ação Cautelar nº 3764 MC/DF, em 24/03/2015, o entendimento foi reafirmado pela Suprema Corte, e fulminou a aplicação da TR como índice de correção monetária. A ratio decidendi desses julgamentos pode ser assim resumida: a atualização monetária incidente sobre obrigações expressas em pecúnia constitui direito subjetivo do credor e deve refletir a exata recomposição do poder aquisitivo

decorrente da inflação do período em que apurado, sob pena de violar o direito fundamental de propriedade, protegido no artigo 5º, XXII, a coisa julgada (artigo 5º, XXXVI), a isonomia (artigo 5º, caput), o princípio da separação dos Poderes (artigo 2º) e o postulado da proporcionalidade, além da eficácia e efetividade do título judicial, a vedação ao enriquecimento ilícito do devedor. Diante desse panorama, inevitável reconhecer que a expressão “equivalentes à TRD”, contida no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, também é inconstitucional, pois impede que se restabeleça o direito à recomposição integral do crédito reconhecido pela sentença transitada em julgado. O reparo, portanto, dessa iníqua situação se impõe e com urgência, na medida em que, ao permanecer essa regra, a cada dia o trabalhador amargará perdas crescentes resultantes da utilização de índice de atualização monetária do seu crédito que não reflete a variação da taxa inflacionária. A solução para a questão emana do próprio Supremo Tribunal Federal e recai sobre a declaração de Inconstitucionalidade por Arrastamento (ou por Atração, Consequência, Decorrente, Reverberação Normativa), caracterizada quando a declaração de inconstitucionalidade de uma norma impugnada se estende aos dispositivos normativos que apresentam com ela relação de conexão ou de interdependência. A técnica já foi utilizada pela Corte

Maior, em inúmeros casos e, especificamente na discussão em exame, em relação à regra contida no art. 1º-F da Lei nº 9.494/97, a partir do reconhecimento de que os fundamentos da *ratio decidendi* principal também se encontravam presentes para proclamar o mesmo “atentado constitucional” em relação a este dispositivo que, na essência, continha o mesmo vício. A consequência da declaração da inconstitucionalidade pretendida poderá acarretar, por sua vez, novo debate jurídico, consistente em definir o índice a ser aplicável e, também, o efeito ripristinatório de distintas normas jurídicas, considerando haverem sido diversas as leis que, ao longo da história, regularam o tema. Porém, a simples declaração de que as normas anteriores seriam restabelecidas, de pronto, com a retirada do mundo jurídico da lei inconstitucional, ainda que possível, não permitiria encontrar a solução, diante da extinção da unidade de referência de cuja variação do valor nominal se obtinha a definição do fator de reajuste, além de, de igual modo, haver sido assegurado no comando do STF a indicação do índice que reflete a variação plena da inflação. Nessa mesma linha de argumentação e como solução que atenda à vontade do legislador e evite a caracterização do “vazio normativo”, pode ser adotada a técnica de interpretação conforme a Constituição para o texto remanescente do dispositivo

impugnado, que mantém o direito à atualização monetária dos créditos trabalhistas. Pretende-se, pois, expungir do texto legal a expressão que atenta contra a Constituição e, uma vez mantida a regra que define direito à atualização monetária (o restante do artigo 39), interpretá-la em consonância com as diretrizes fixadas na Carta, para assegurar o direito à incidência do índice que reflita a variação integral da “corrosão inflacionária”, dentre os diversos existentes (IPC, IGP, IGP-M, ICV, INPC e IPCA, por exemplo), acolhendo-se o IPCA-E, tal como definido pela Corte Maior. Mas isso também não basta. Definido o novo índice de correção, consentâneo com os princípios constitucionais que levaram à declaração de inconstitucionalidade do parâmetro anterior, ainda será necessária a modulação dos efeitos dessa decisão, autorizada esta Corte por integração analógica do artigo 896-C, § 17, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014, a fim de que se preservem as situações jurídicas consolidadas resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais em virtude dos quais foi adimplida a obrigação, sobretudo em decorrência da proteção ao ato jurídico perfeito, resguardado desde o artigo 5º, XXXVI, da Constituição, até o artigo 6º da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro - LIDB. Em conclusão: declara-se a inconstitucionalidade por arrastamento da expressão “equivalentes à TRD”, contida no

caput do artigo 39 da Lei nº 8.177/91; adota-se a técnica de interpretação conforme a Constituição para o texto remanescente do dispositivo impugnado, a preservar o direito à atualização monetária dos créditos trabalhistas; define-se a variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) como fator de atualização a ser utilizado na tabela de atualização monetária dos débitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; e atribui-se efeito modulatório à decisão, que deverá prevalecer a partir de 30 de junho de 2009 (data de vigência da Lei nº 11.960/2009, que acresceu o artigo 1º-F à Lei no 9.494/1997, declarado inconstitucional pelo STF, com o registro de que essa data corresponde à adotada no Ato de 16/04/2015, da Presidência deste Tribunal, que alterou o ATO.TST. GDGSET.GP. Nº 188, de 22/4/2010, publicado no BI nº 16, de 23/4/2010, que estabelece critérios para o reconhecimento administrativo, apuração de valores e pagamento de dívidas de exercícios anteriores - passivos - a magistrados e servidores do Tribunal Superior do Trabalho), observada, porém, a preservação das situações jurídicas consolidadas resultantes dos pagamentos efetuados nos processos judiciais em virtude dos quais foi adimplida a obrigação, em respeito à proteção ao ato jurídico perfeito, também protegido constitucionalmente (art. 5º, XXXVI). (ArgInc - 479-60.2011.5.04.0231, Relator Ministro: Cláudio

Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 04/08/2015, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015).

Em decisão integrativa do julgado acima, foi-lhe atribuído efeito modificativo para, no que toca aos efeitos produzidos pela decisão que acolheu a inconstitucionalidade, fixá-los a partir de 25 de março de 2015, coincidindo com a data estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento das ADIs n.s 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425.

Nesse sentido, ainda, cite-se precedente daquela col. Corte:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014 1 - EXECUÇÃO. CORREÇÃO MONETÁRIA. ATUALIZAÇÃO. ÍNDICE APLICÁVEL. 1. O Pleno do TST, no julgamento do processo ArgInc-479-60.2011.5.04.0231, DEJT 14/8/2015, declarou a inconstitucionalidade do art. 39 da Lei 8.177/1991 e, em consequência, determinou a adoção do IPCA-E para atualização dos créditos trabalhistas, em substituição à TRD. 2. Ao analisar os embargos de declaração que se seguiram (ED-ArgInc - 479- 60.2011.5.04.0231, DEJT 30/6/2017), o Tribunal Superior do Trabalho decidiu fixar novos parâmetros para a modulação dos efeitos da decisão, definindo o dia 25/3/2015 como o marco inicial para a aplicação da variação do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) como fator de

atualização. 3. Em suma, nos termos da decisão proferida pelo Pleno do TST no julgamento do processo ArgInc- 479-60.2011.5.04.0231, deve ser mantida a aplicação do índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TRD) para os débitos trabalhistas devidos até o dia 24/3/2015, e, após, a partir do dia 25/3/2015, a correção deve ser realizada pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). Recurso de revista conhecido e provido". (TST-RR- 0000007-17.2016.5.04.0641, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 2ª turma, DEJT 25/05/2018).

Com fulcro em tal entendimento, e considerando a modulação dos efeitos mencionada, sendo que as diferenças verbas rescisórias aos ex-empregados são devidas a partir de maio de 2015, dou provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho para determinar a aplicação do IPCA-E como índice de correção monetária a ser utilizado no cálculo das verbas deferidas.

II- CONCLUSÃO:

Ante o exposto, conheço do recurso Ministério Público do Trabalho e, no mérito, dou-lhe provimento para determinar a aplicação do IPCA-E como índice de correção monetária a ser utilizado no cálculo das verbas deferidas pela instância de origem.

Deixa-se de arbitrar novo valor à condenação, porquanto condizente com o teor da presente decisão.



É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, por unanimidade, em questão de ordem, que a questão tratada no presente processo não está atingida pela liminar concedida pelo Exm.o Ministro Luiz Fux no processo RE - 870947/SE, considerando que a causa delimitada na decisão liminar envolve suspensão de processos apenas para modulação em relação à Fazenda Pública. Prosseguindo, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer do recurso do Ministério Público do Trabalho e, no mérito, dar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Deixa-se de arbitrar novo valor à condenação, porquanto condizente com o teor da presente decisão. Ementa aprovada.

Brasília (DF), sala de sessões,
03 de outubro de 2018.
(quarta-feira)(data da realização da sessão).

Mário Macedo Fernandes Caron
Desembargador Relator
