

REVISTA TRT-10

JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS

80
anos
JUSTIÇA DO TRABALHO

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL



REVISTA
DO TRT10



TRT-10ª REGIÃO
Distrito Federal e Tocantins

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

v. 25 n. 1

Brasília

2021

ISSN 0104-7027

Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R.

Brasília

v. 25

n. 1

p. 1- 437

jan./jul. 2021

Ficha Técnica

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

Catálogo na Fonte elaborada pela Seção de Pesquisa e Documentação

Márcia Basílio Lage – Bibliotecária – CRB 732

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região.

v. 1, n. 1, 1982/1983- . – Brasília: TRT 10ª Região, 1982/83 – .

v.

Bienal: 1982/1987.

Anual: a partir de 1994.

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

ISSN 0104-7027

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

CDD 342.6

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

Coordenação: Desembargadora Flávia Simões Falcão e Desembargadora Cilene Amaro dos Santos

Produção: Anastácia Freitas de Oliveira

Projeto gráfico e diagramação: Weslei Marques dos Santos

Colaboração: Biblioteca

Gestão Documental - Joana Angélica Correia da Silva e Arturo Buzzi Filho

Capa: Ana Luiza Souza Amaral

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

Academia.edu



Composição

Tribunal Pleno

Desembargadores

Brasilino Santos Ramos - Presidente
Alexandre Nery de Oliveira - Vice-Presidente e Corregedor
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
Maria Regina Machado Guimarães
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

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

2ª Seção Especializada

Desembargador	Brasilino Santos Ramos - Presidente
---------------	-------------------------------------

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

Segunda Turma

Desembargador	João Luís Rocha Sampaio - Presidente
Desembargador	João Amílcar Silva e Souza Pavan
Desembargador	Mário Macedo Fernandes Caron
Desembargadora	Elke Doris Just
Desembargadora	Maria Regina Machado Guimarães

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: Juíza 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: Juiz Mônica Santos Emery
08ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Urgel Ribeiro Pereira Lopes - Vice-Diretor do Foro
09ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Fernando Gabriele Bernardes
10ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Márcio Roberto Andrade Brito
11ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Rubens Curado Silveira
12ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Patrícia Germano Pacífico
13ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Juíza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas - 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 72115-540

1ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Alexandre de Azevedo Silva - Diretor do Foro
2ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Rosarita Machado de Barros Caron -Vice-Diretora do Foro
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

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 - Juiz Reinaldo Martini (diretor do Foro)

2ª Vara - Juíza Débora Heringer Megiorin
Araguaína (TO)
Av. Neief Murad, 1131, Bairro Jardim Goiás, CEP 77.824-022

1ª Vara - Juiz Rogério Neiva Pinheiro
2ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Sandra Nara Bernardo Silva - Diretora do Foro

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 Junior

Guaraí (TO)
Avenida Araguaia, Esquina com a Avenida Bernardo Sayão N° 1360, CEP 77700-000

Titular: Juiz Mauro Santos de Oliveira Goes

Juízes substitutos

Solyamar Dayse Neiva Soares
Erica de Oliveira Angoti
Patricia Birchal Becattini
Rossifran Trindade Souza
Cristiano Siqueira de Abreu e Lima
Jose Gervasio Abrao Meireles
Joao Batista Cruz de Almeida
Thais Bernardes Camilo Rocha
Acelio Ricardo Vales Leite
Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Marcos Alberto dos Reis
Raquel Gonçalves Maynarde Oliveira
Osvani Soares Dias de Medeiros
Raul Gualberto F. Kasper de Amorim
Claudinei da Silva Campos
Audrey Choucair Vaz
Mauricio Westin Costa

Rejane Maria Wagnitz
Daniel Izidoro Calabro Queiroga
Adriana Zveiter
Carlos Augusto de Lima Nobre
Laura Ramos Moraes
Vilmar Rego Oliveira
Vanessa Reis Brisolla
Natalia Queiroz Cabral Rodrigues
Almiro Aldino de Sateles Junior
Gustavo Carvalho Chehab
Elysangela de Souza Castro Dickel
Alcir Kenupp Cunha
Renato Vieira de Faria
Edisio Bianchi Loureiro
Ricardo Machado Lourenco Filho
Francisca Brenna Vieira Nepomuceno
Roberta de Melo Carvalho
Angelica Gomes Rezende
Regina Celia Oliveira Serrano
Maximiliano Pereira de Carvalho
Marcos Ulhoa Dani
Fernando Goncalves Fontes Lima
Jaeline Boso Portela de Santana Strobel
Margarete Dantas Pereira Duque
Wanessa Mendes de Araujo Amorim
Simone Soares Bernardes
Katarina Roberta Mousinho de M. Brandao
Natalia Luiza Alves Martins
Maria Jose Rigotti Borges
Ananda Tostes Isoni
Shirley da Costa Pinehiro
Luana Marques Domitilo Azaro D'Lippi
Bruno Lima de Oliveira
João Otavio Fidanza Frota

Escola Judicial

Diretora - Desembargadora Flávia Simões Falcão
Vice-Diretora - Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos

Conselho Consultivo

Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos
Desembargadora Elaine Machado Vasconcelos
Juiz José Gervásio Abrão Meireles
Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Servidor Luiz Alberto dos Santos Carvalho

Comissão da Revista e outras publicações

Desembargadora Flávia Simões Falcão (Diretora da Escola Judicial) - Presidente
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos (Vice-Diretora da Escola Judicial) -
Vice-Presidente
Juíza Martha Franco de Azevedo
Juiz Marcos Ulhoa Dani
Servidora Anastácia Freitas de Oliveira

Escola Judicial do TRT 10ª Região

Secretaria Executiva da Escola Judicial - SEEJUD

Secretária Executiva: João Batista Português Júnior
Seção de Formação Jurídica - SCFJU: Vinicius Barbosa Araujo
Seção de Formação Técnico - Administrativa e Gerencial - SCFTG: Flávia Naves David Amorim
Boaventura
Seção de Educação a Distância - SCEAD: Carolina Franca Noletto Taveira
Seção de Pesquisa e Documentação - SCPED: Anastácia Freitas de Oliveira
Seção Administrativa de Apoio a Eventos - SCAPE: Shirley Ayres Oliveira

Sumário

Artigos

- 15** JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS DE FUNDAÇÃO: MEMÓRIAS E RECORDAÇÕES DE UM ANTIGO JUIZ DO TRABALHO
Luiz José Guimarães Falcão
-
- 28** COM A JUSTIÇA DO TRABALHO EM TRÊS TEMPOS - MEMÓRIAS
Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto
-
- 34** A JUSTIÇA DO TRABALHO E SEUS 80 ANOS: UMA SENHORA EM GRUPO DE RISCO?
Otávio Torres Calvet
-
- 41** O DIREITO DESPORTIVO E A JUSTIÇA DO TRABALHO
Mauricio de Figueiredo Corrêa da Veiga
-
- 51** EVOLUÇÃO DO FATO DO PRÍNCIPE NA JUSTIÇA DO TRABALHO
Sérgio Pinto Martins
-
- 64** A PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Sebastião Geraldo de Oliveira
-
- 80** REFLEXÕES SOBRE A INFORTUNÍSTICA NO BRASIL
Alexandre Agra Belmonte
-
- 85** DISSÍDIO COLETIVO E NORMAS COLETIVAS PEJORATIVAS ANTECEDENTES: DIÁLOGOS ENTRE A LEI, A AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA E O PODER NORMATIVO NOS 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO
Antônio Umberto de Souza Júnior
Fabiano Coelho de Souza
-
- 105** PERSPECTIVA DA ARBITRAGEM TRABALHISTA NO BRASIL
José Lúcio Munhoz
-
- 117** 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - UMA COMPETÊNCIA EM EXPANSÃO OU EM RETRAÇÃO
Audrey Choucair Vaz
-
- 133** JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE TRAJETÓRIA DO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL E O DILEMA DA PROTEÇÃO NO LIMITE DA CIDADANIA REGULADA
Noemia Porto
-
- 150** A JUSTIÇA DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS
Manoel Antônio Teixeira Filho

-
- 192** GÊNESE DE UMA JUSTIÇA SOCIAL A JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRO
Domingos Sávio Zainaghi
-
- 206** DEBATES, TENSÕES E REPERCUSSÕES: A CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA RECEPÇÃO POR SETORES DO PENSAMENTO JURÍDICO NACIONAL
Cristiano Paixão; Ricardo Lourenço Filho
-
- 217** PERSPECTIVAS ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO
Ana Paula Pellegrina Lockmann
-
- 223** 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: OS NOVOS DESAFIOS DAS INSTITUIÇÕES DO SISTEMA TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19
Valeska de Moraes do Monte
-
- 229** OS SUJEITOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
**Vólia Bomfim
Iuri Pinheiro**
-
- 240** BREVES COMENTÁRIOS À LEI 14.112/20 E SEUS IMPACTOS NA SEARA TRABALHISTA
Vólia Bomfim; Iuri Pinheiro
-
- 261** O PODER DIRETIVO DO JUIZ NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO
Eneida Melo Correa de Araújo
-
- 276** A JUSTIÇA DO TRABALHO 80 ANOS DEPOIS OS DESAFIOS DO MUNDO DO TRABALHO E TRANSFORMAÇÃO
Teresa Aparecida Asta Germignani
-

Acórdãos

- 285** Acórdãos

Apresentação

No ano em que celebramos os 80 anos da Justiça do Trabalho, a Comissão da Revista tem o prazer de apresentar a edição temática do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, sobre o octogésimo aniversário da Justiça Trabalhista.

Sinto-me honrada e privilegiada por fazer parte dessa história, por vivenciar o crescimento e a importância que adquiriu este ramo do direito. O tempo coloca os fatos em perspectiva e o cotejo entre o passado e o presente permite advir o futuro. Atravessamos tormentas e ao final, a razão de ser da Justiça do Trabalho fala mais alto. No direito, interpretações e pontos de vista distintos são importantes para a construção da jurisprudência e na sociedade em geral, a liberdade de expressão e a defesa de ideais são instigantes e necessários para o crescimento da nação e para o fortalecimento das instituições e da democracia, a unanimidade pode ser almejada, mas desejo nunca alcançada e por isso o papel apaziguador do judiciário ainda se mostra vital e de suma importância.

O poder judiciário brasileiro, previsto na Constituição de 1824, criou o Supremo Tribunal de Justiça, que foi instalado em 1826, mas apenas em 1875 este tribunal teve autorização para julgar e unificar a jurisprudência. No entanto, a Justiça do Trabalho, criada 1941, pelo então Presidente Getúlio Vargas já nasceu consolidada, mas não dispensada de lutar para manter e fazer crescer o legado que lhe foi confiado, na minha opinião. O princípio da celeridade se faz presente tanto na evolução histórica como na atuação jurisdicional.

Assim, com o intuito de participar das

comemorações pelos 80 anos, apresentamos essa edição da Revista que conta com 20 textos de autores convidados pela Comissão da Revista a partir da análise de suas trajetórias na magistratura, na produção intelectual, no desempenho de ações associativas ou na fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

A partir de narrativa pessoal, o Ministro aposentado do TST Luiz José Guimarães Falcão relata algumas passagens enquanto juiz e ministro, entrelaçando as histórias com marcos importantes como a fundação de entidades representativas da magistratura brasileira, o cinquentenário da Justiça do Trabalho, a criação do TRT da 9ª Região e a chegada de magistrados trabalhistas ao STF.

O Desembargador 1º Vice-presidente do TRT 3, Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, esboça suas memórias pessoais em três tempos: o início na advocacia trabalhista, o aprendizado na assessoria no gabinete do Ministro Vieira de Mello no TST e a posse como Juiz do Trabalho no TRT 3, onde conta parte da sua atuação em Minas Gerais.

Da mesma maneira, o Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP e juiz do Trabalho Otávio Torres Calvet, a partir de sua trajetória, debate o posicionamento de magistrados e questiona se a Justiça do Trabalho estaria em “grupo de risco”, concluindo que a transformação é inerente ao processo de crescimento e fortalecimento.

Outros autores elegeram um tema e o analisaram em perspectiva histórica, como Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga, professor e vice-presidente da

Comissão de Direito Desportivo da OAB Nacional, que narra a trajetória do Direito Desportivo descrevendo a legislação competente. Já Sérgio Pinto Martins, Desembargador Corregedor do TRT da 2ª Região e Professor da USP, analisa a evolução do fato príncipe na Justiça do Trabalho. Na mesma linha, Sebastião Geraldo de Oliveira, Desembargador do TRT da 3ª Região e Gestor nacional do Programa Trabalho Seguro do TST, discorre sobre a proteção da segurança e da saúde do trabalhador na evolução histórica da Justiça do Trabalho. O Ministro Alexandre Agra Belmonte reflete acerca de acidentes de trabalho e infelizmente, relatando a trajetória da legislação sobre acidentes de trabalho e proteção ao trabalhador.

Os Professores Universitários e Juizes do Trabalho Antonio Umberto de Souza Júnior e Fabiano Coelho de Souza escreveram juntos artigo que narra a evolução das normas a respeito da negociação coletiva ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho. De igual modo, o ex-conselheiro do CNJ, José Lucio Munhoz, traz um breve histórico e o panorama atual legislativo e jurisprudencial sobre a perspectiva da arbitragem trabalhista no Brasil.

A juíza do TRT 10 e ex-presidente da AMATRA 10, Audrey Choucair Vaz, avalia se a competência da Justiça do Trabalho está em expansão ou retração desde a Constituição Federal até os dias atuais. A também juíza do trabalho da 10ª Região e ex-presidente da ANAMATRA, Noemia Porto, associa a trajetória do Constitucionalismo social e a aliança entre direitos da relação de emprego e a competência da Justiça do Trabalho, contribuindo para a dimensão de uma cidadania regulada.

Sobre a criação e trajetória da Justiça do Trabalho, o Jurista e Magistrado aposentado do TRT da 9ª Região Manoel Antonio Teixeira Filho analisa todos os textos constitucionais e apresenta de que maneira

a Justiça Trabalhista foi abordada nas Cartas Magnas, desde o período Imperial até 1988. Já o Advogado e Pós-Doutor em Direito do Trabalho Domingos Sávio Zainaghi estuda as origens e o desenvolvimento da Justiça do Trabalho brasileira desde a era administrativa até os dias atuais, examinando também algumas experiências de outros países.

A respeito de figuras importantes na história do Direito do Trabalho, o Professor da UnB Cristiano Paixão e o Juiz do TRT-10 e também Professor Ricardo Lourenço Filho escreveram sobre o debate entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira, analisando a recepção doutrinária da construção e da consolidação da Justiça do Trabalho.

Em uma perspectiva contemporânea, a Mestre em Direito do Trabalho pela USP e Desembargadora Corregedora Regional do TRT da 15ª Região, Ana Paula Pellegrina Lockmann, discorre sobre métodos de solução de conflitos e efetividade da jurisdição com o uso de tecnologias. Por sua vez, a Procuradora-Chefe do MPT da 10ª Região, Valesca de Moraes do Monte, descreve as ações do Ministério Público do Trabalho durante a pandemia de COVID-19.

A Desembargadora aposentada do TRT1 e Doutora em direito pela UGF, Vólia Bomfim, e Iuri Pinheiro, Juiz do Trabalho do TRT3, contribuíram para esta edição com dois artigos: um sobre o empregado e o empregador como sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e outro que tece comentários sobre a Lei 14.112/20 e seus impactos no Direito e Processo do Trabalho.

Ainda no âmbito do Direito Processual do Trabalho, a Desembargadora do TRT da 6ª Região Eneida Melo Correia de Araújo, trata do poder diretivo do juiz no novo Código de Processo Civil e a subsidiariedade do poder diretivo no processo do trabalho.

Como reflexão para o futuro, a

Doutora em Direito e Desembargadora do TRT da 15ª Região Tereza Aparecida Asta Gemignani aponta alguns desafios que a Justiça do Trabalho deve enfrentar no mundo do trabalho em transformação.

Na Jurisprudência, a presente edição conta com um enunciado do TRT 10 e 13 acórdãos dos TRT 21, TRT 19, TRT 18, TRT 17, TRT 16, TRT 14, TRT 13, TRT 12, TRT 11, TRT 8, TRT 6 e TRT 4. O intuito é retratar mais fielmente a realidade em âmbito nacional, publicando jurisprudência relevante de Tribunais, que retratem o papel histórico da Justiça do Trabalho na sociedade.

Por último, mas não menos importante, parabeno a Comissão da Revista, que sob a coordenação da Desembargadora Cilene Amaro Santos, vice-diretora da Escola Judicial e, não mediu esforços para compilar artigos e jurisprudência que retratam parte da rica história desses 80 anos.

O nome da Desembargadora Cilene, Presidente da Comissão Permanente de Gestão Documental do TRT 10, que está vinculada a memória da Justiça do Trabalho, aceitou a incumbência, abraçou o projeto e contribuiu, sobre maneira para o desenvolvimento e concretização da edição temática da Revista.

O entusiasmo e empenho do juiz Marcos Ulhoa Dani, com sua juventude, impulsionou e ajudou a superar obstáculos, bem como a juíza Martha Franco de Azevedo.

Registro agradecimentos pela colaboração às servidoras Joana Angélica Correia da Silva, membro da Comissão Permanente de Gestão Documental e do Memorial do nosso Tribunal e Márcia Lage e ao colaborador Arturo Buzzi Filho e a servidora Márcia Basílio Lage.

À servidora Anastácia Freitas de Oliveira, secretária da Comissão da Revista

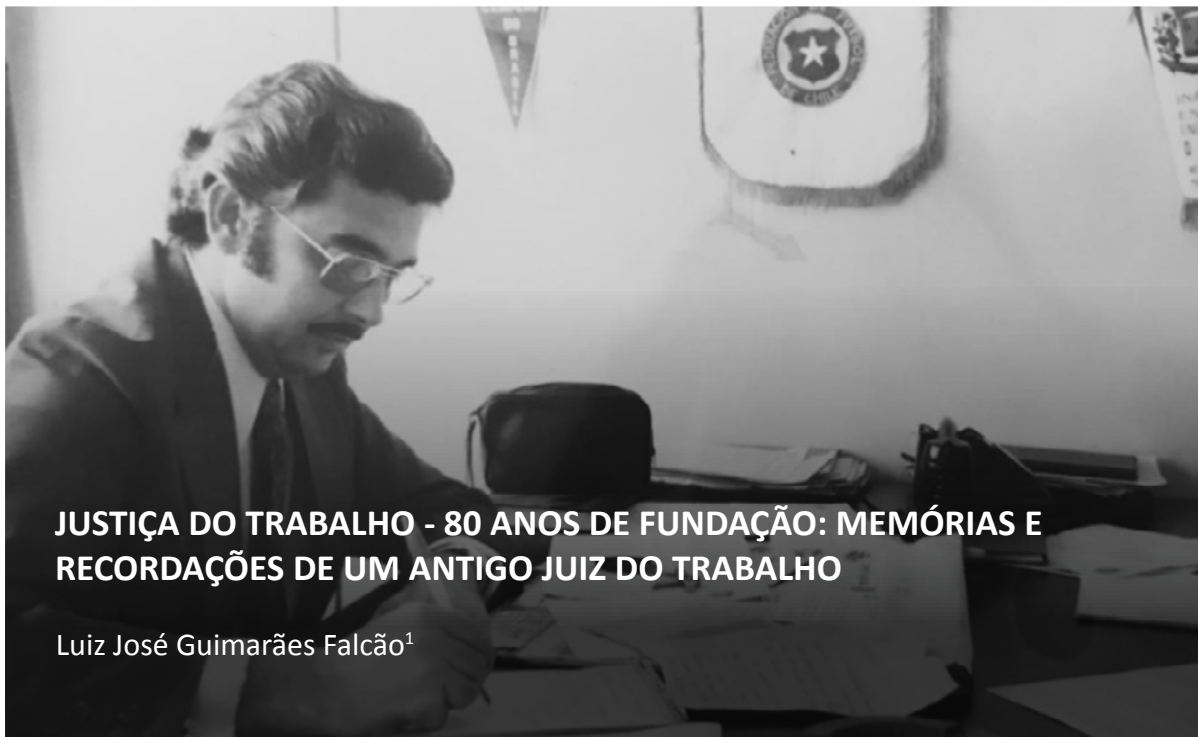
nosso reconhecimento pela competência e tranquilidade com a qual orienta e conduz a edição da revista e ao Wesley Marques, pela criatividade e disponibilidade com a qual dá acabamento ao processo de construção da obra.

Aos juízes, aos membros do Ministério Público do Trabalho, aos advogados, aos servidores e aos juristas que dedicaram seu precioso tempo, emoção e conhecimento nosso muito obrigada.

Aos nossos leitores desejo que lembranças aflorem a uns, que fatos até então desconhecidos inspirem e a todos que o amor pelo Direito e pela Justiça do Trabalho nos fortaleçam para continuarmos cerrando fileiras na defesa de sua existência.

Flávia Simões Falcão

Desembargadora e Diretora da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região



JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS DE FUNDAÇÃO: MEMÓRIAS E RECORDAÇÕES DE UM ANTIGO JUIZ DO TRABALHO

Luiz José Guimarães Falcão¹

O dia 1º de maio de 1941 caiu numa quinta-feira.

Naquele dia houve grande concentração popular no Estádio São Januário, Rio de Janeiro, de propriedade do Clube de Regatas Vasco da Gama.

O Estádio de São Januário era o cenário preferido pelo Presidente Getúlio Vargas para os discursos do Dia do Trabalho. A tribuna de honra do estádio era o local de onde o chefe da Nação anunciava ao povo a outorga de alguma lei de conteúdo social.

Aquele 1º de maio de 1941 foi especial. Depois de assistir as demonstrações de ginástica olímpica e aos desfiles de escolares e de trabalhadores, o Presidente Vargas anunciou para o País, em rede nacional de rádio, que declarava instalada a Justiça do Trabalho no Brasil com 35 (trinta e cinco) Juntas de Conciliação e Julgamento mais 8(oito) Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, isso porque a novel instituição ficaria vinculada ao

1 Ministro aposentado do TST.

Ministério do Trabalho Indústria e Comércio do Poder Executivo brasileiro.

Apenas na Constituição Federal de 1946 a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário, perdendo a sua natureza administrativa desvinculando-se do Ministério do Trabalho.

Atualmente a Justiça do Trabalho é composta por 1.587 Varas, 24 Tribunais Regionais, Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho. 24 Escolas Judiciais de Magistratura (Ejuds Regionais) e a Escola Nacional de Magistratura (Enamat). Além das 24 Amatras (associações de magistrados da Justiça do Trabalho de cada Região da Justiça do Trabalho brasileira) e da Anamatra (associação nacional dos magistrados da Justiça do Trabalho) que complementam nossa estrutura.

Decorridos 80 (oitenta) anos, desde aquele 1º de maio, muito será dito e escrito sobre **o ramo do judiciário nacional que está mais próximo do povo brasileiro** e será difícil fazermos uma resenha completa sobre sua

rica história. Por essa razão, preferi comentar algumas situações especiais e episódios históricos.

Nesses 80 (oitenta) anos de existência da nossa amada Justiça do Trabalho, os habitantes deste planeta passaram por dificuldades e progressos, crises políticas, guerras, desenvolvimento universal e grandes façanhas dos seres humanos. **Acredite, eles chegaram na Lua no dia 20 de julho de 1969!**

É importante recordar que no dia 1º de maio de 1941, o mundo sofria os efeitos da Segunda Guerra mundial e estávamos a pouco menos de 2 meses de um grande ataque militar: a invasão da Rússia comunista pelo poderoso exército nazista da Alemanha de Adolfo Hitler, que ocorreu em 22 de junho de 1941. A humanidade sentiu o coração palpitar forte, pois estava diante de uma tragédia humana, que só é menor do que a pandemia da COVID19 que mata diariamente milhares de pessoa no Mundo.

Mas naquele mês de junho de 1941 algo aconteceu em Roma, logo após a notícia da grande invasão militar da Alemanha, uma inesperada atitude do Papa Pio XII, que ocupava o trono de São Pedro no Vaticano, revelou que, além das duas nações em conflito bélico, a Igreja Católica, com sede no Vaticano e o comunismo stalinista de Moscou também entraram em rota de colisão ideológica. Por que isso ficou claro? Porque o Papa Pio XII, alguns dias depois do ataque militar alemão, convocou os católicos italianos para participarem de uma novena, prática litúrgica da Igreja Católica para a obtenção de alguma graça divina, na Catedral de São Pedro e pedir a proteção da Virgem Maria em favor, apenas, dos soldados alemães que lutavam contra os soldados russos!

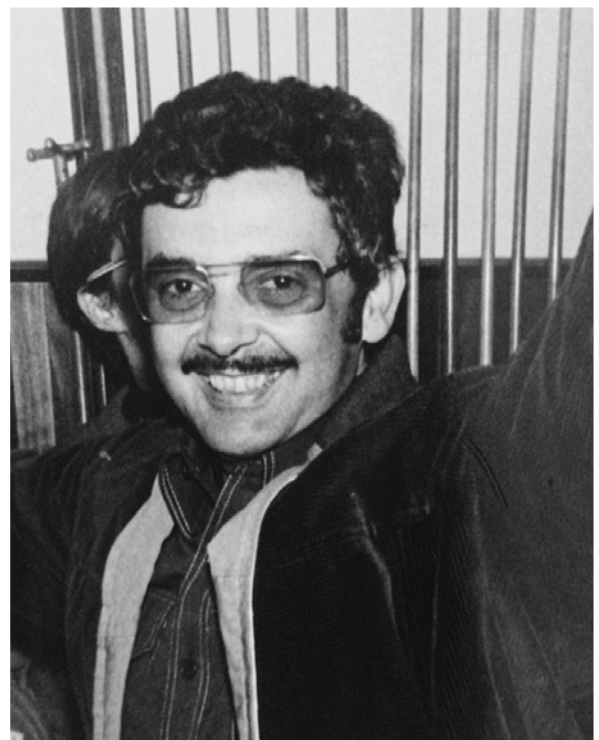
O certo é que Josef Stalin jamais esqueceu aquela novena e impôs duras restrições ao catolicismo na Europa Oriental, após a vitória do exército russo sobre os

nazistas e sua expansão para o oeste europeu.

Esse clima de confronto entre católicos e comunistas permaneceu por muitos anos e só amenizou com a escolha para Supremo Pontífice da Igreja Católica de Karol Wojtila, o inesquecível Papa João Paulo II. Foi sucedido pelo Papa Bento XVI, que renunciou ao cargo e foi substituído pelo Papa Francisco, Jorge Mário Bergoglio, que se mostra um admirável Bispo de Roma, preocupado em modernizar a Doutrina Social da Igreja lançada pelo Papa Leão XIII em sua encíclica *Rerum Novarum*.

Enquanto isso acontecia, a nossa querida e insubstituível Justiça do Trabalho dava os primeiros passos para mediar os dissídios entre trabalhadores e empresários no Brasil e chega em 2021 aos seus 80 anos de atividade com o reconhecimento de todos os brasileiros.

No início da década de 30 o Brasil era um país agrícola, com mão-de-obra, em boa parte, fundada em filhos de escravos, imigrantes e excluídos sociais. Em 1941, apenas 50 anos tinham se passado desde a abolição da escravatura. O projeto político de



Getúlio Vargas de transformar o Brasil em um país industrializado exigiu a intervenção do Estado nas relações de trabalho para elevar as condições sociais e econômicas do povo trabalhador, sem conflitos de classes sociais.

Muitos dos nossos juristas afirmam que quando os líderes esquerdistas tentaram conquistar os trabalhadores brasileiros para o socialismo constataram que tinham chegado muito tarde, pois os trabalhadores brasileiros já eram getulistas. Por isso, não tivemos os conflitos sociais de outros países em busca de direitos trabalhistas. Os estudiosos sociais opinam que isso não foi bom para o Brasil e que o melhor teria sido a conquista de direitos com o sangue de trabalhadores derramado nas ruas das grandes cidades! Estaríamos em situação melhor no país se assim tivesse sido?

lembrança até hoje: Arnaldo Lopes Sussekind, Segadas Viana e Durval Lacerda foram os primeiros porque elaboraram o texto da CLT aprovado por Getúlio Vargas e cruzaram o Brasil levando a lei que seria aplicado pela Justiça do Trabalho.

Muitos outros vieram, mas é justo reconhecer que o maior destaque desse período inicial de 80 anos foi o Juiz titular da Junta de Conciliação e Julgamento da cidade de Pelotas/RS (atualmente Vara do Trabalho), que anos depois presidiu o Tribunal Superior do Trabalho, Mozart Victor Russomano. Russomano foi o primeiro a ultrapassar as fronteiras do Brasil com sua extraordinária obra jurídica. Foram muitos os livros publicados por Russomano que se espalharam pelas américas e Europa. Os seus

“O projeto político de Getúlio Vargas de transformar o Brasil em um país industrializado exigiu a intervenção do Estado nas relações de trabalho para elevar as condições sociais e econômicas do povo trabalhador, sem conflitos de classes sociais”.

Impossível saber, mas o certo é que ainda não houve a necessidade, no Brasil, de sangue nas ruas após 80 anos de legislação trabalhista outorgada.

A farta legislação de proteção ao trabalho exigia a presença de uma Justiça especializada e foi criada a Justiça do Trabalho.

Muito tempo passou desde aquele 1º de Maio. A nova Justiça precisou lutar muito para aparecer no cenário jurídico brasileiro e para permanecer viva nele, pois houve tentativas de extinção, de modificação substancial, de absorção por outros ramos do judiciário. A finalidade disso sempre foi o enfraquecimento funcional da Justiça do Trabalho e logo apareceram seus corajosos defensores, verdadeiros heróis. Alguns desses heróis se destacaram e estão na nossa

“Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho” foi a primeira e mais importante obra jurídica voltada para o Direito do Trabalho, sem nenhum receio de errar, foi e ainda é, lida e estudada em faculdades, bibliotecas ou no mais simples escritório de advocacia trabalhista brasileiro.

Reconhecendo o valor inestimável de milhares de outros juristas brasileiros, a obra jurídica de Mozart Victor Russomano, principalmente nos “Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho”, é tesouro a se eternizar na história da Justiça do Trabalho do Brasil, merecendo destaque especial nesta resenha.

Ao lado da obra jurídica de inesquecíveis juslaboralistas, foi muito importante a divulgação do Direito do

Trabalho e da Justiça do Trabalho por meio de congressos jurídicos nacionais e internacionais.

Esses Congressos internacionais, com a presença ativa de juristas de várias nacionalidades e de representantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de Tribunais brasileiros e de Universidades nacionais e de outros países atraíram milhares de participantes do Brasil e de países vizinhos, e sempre receberam apoio e a colaboração dos Tribunais Regionais do Trabalho e de entidades ligadas ao Direito do Trabalho.

O período áureo dos congressos internacionais durou uns 20 (vinte) anos e contaram, no Estado do Ceará, com a liderança do Juiz do TRT da 7ª Região Dr. Osmundo Pontes, em Fortaleza/CE, no Estado do Mato Grosso, do Juiz do TRT da 23ª Região Dr. Guilherme Augusto Caputo Bastos (hoje Ministro do TST), em Cuiabá/MT e em São Paulo da Revista LTr.

Eram grandiosos aqueles inesquecíveis congressos que se realizaram no Brasil, o que aproximou muito o Brasil da Organização Internacional do Trabalho em cuja Assembleia Geral sempre tivemos a presença de Ministros do TST e membros do Ministério Público do Trabalho, como observadores.

Desde muito tempo, a OIT foi a entidade que muito influenciou os juslaboralistas e juízes brasileiros. As convenções e recomendações da OIT tinham no Brasil força parecida a de um dogma da Igreja Católica. A OIT foi de muita eficácia no Direito Internacional do Trabalho e por isso, considero justo fazer uma referência especial a ela também.

Os Anais das Assembleias Gerais da OIT são fonte riquíssima de informações sobre os inúmeros casos submetidos ao crivo dessa entidade internacional, criada pelo Tratado

de Versalhes/França em 1919. Em alguns momentos, a OIT decidiu sobre situações especiais ou diferenciadas e surpreendentes pelo inusitado da situação em exame.

Um desses casos diferenciados envolveu o país asiático, vizinho da Índia, denominado de Bangladesh. Certa feita, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT apresentou a grave acusação contra Bangladesh de que a legislação daquele país, integrante da ONU e da OIT, não coibia a prática do pagamento do salário diário aos trabalhadores mediante o fornecimento apenas de um prato de comida (Essa prática foi comum há mais de 200 anos em países progressistas, como a França, por exemplo. No entanto, desde o advento do Código Civil de Napoleão Bonaparte (1804) ficou expressamente proibido esse tipo desumano de pagar salários. Como é do conhecimento de todos, a repercussão do Código Civil de Napoleão foi extraordinária e imediatamente a Europa seguiu essa e outras normas jurídicas oriundas da França).

A acusação da OIT contra Bangladesh era grave e causou revolta entre as delegações europeias e americanas que esperavam a expulsão do referido país da OIT. Na Assembleia Geral dos países filiados à OIT, o libelo acusatório foi feito por um líder sindical de trabalhadores da Bélgica. O acusador foi duro contra Bangladesh e a grande maioria dos presentes esperava punição severa.

O representante do governo de Bangladesh explicou que seu país era dividido em castas sociais, como a Índia, e que os integrantes da casta dos “párias” não aceitavam medidas de proteção, em razão de suas convicções religiosas e que seria inútil tentar resolver o problema com os conceitos e critérios de países ocidentais! Foi a primeira surpresa e todos sentiram que o problema não teria uma simples solução política.

O Comitê de Liberdade Sindical da

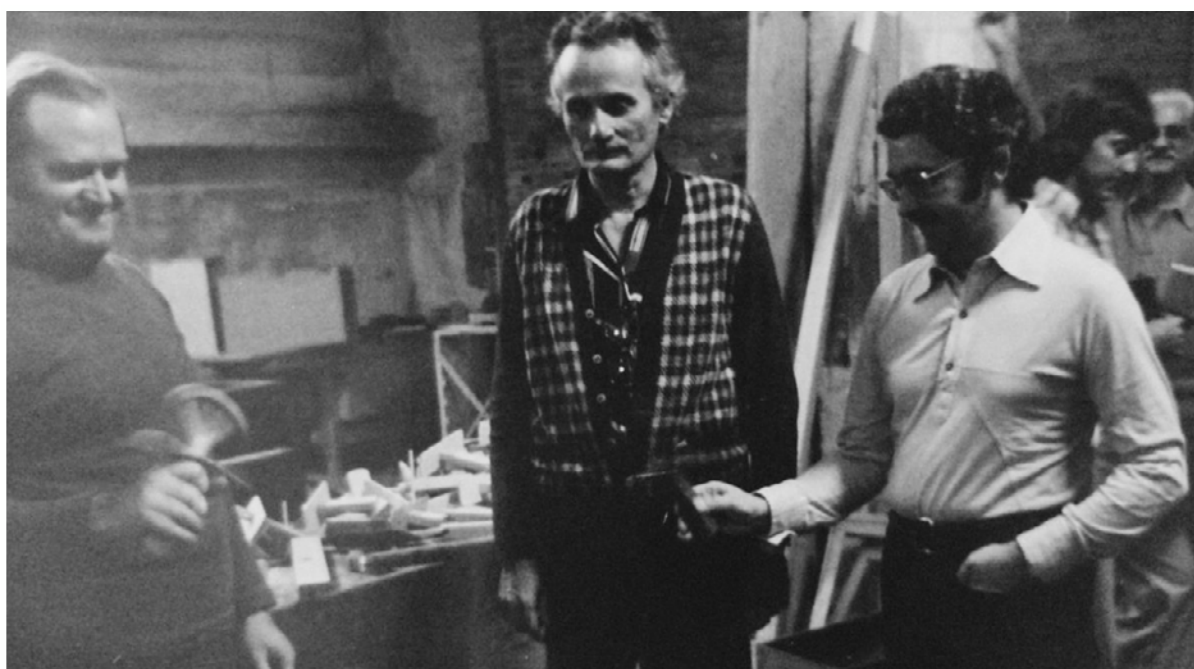
OIT percebeu que não poderia resolver o grave problema de Bangladesh pelas regras e costumes do mundo ocidental ou das convenções da entidade em plena vigência.

Examinada essa situação especial, os juízes do Comitê comunicaram que dariam a Bangladesh 20 anos de prazo para encontrarem solução para esse problema social, mas Bangladesh requereu uma melhor compreensão de parte dos países ocidentais e pediu o prazo de 500 anos, no mínimo! O Comitê de Liberdade Sindical achou melhor suspender, por prazo indeterminado, o exame de qualquer tipo de punição e recomendou apenas que o governo de Bangladesh persistisse em seus esforços para tentar amenizar essa realidade social que conflitava com princípios da Organização Internacional do Trabalho. Conceder 500 anos de prazo para Bangladesch se adaptar às recomendações da OIT poderia ser entendido como piada do Comitê de Liberdade Sindical, mas, na realidade, esse seria o prazo necessário! Parece que os séculos passam de forma diferente conforme estamos em locais distantes uns dos outros no mesmo planeta Terra, vez que revelaram realidades e diferenças nem sempre percebidas pela comunidade internacional.

Em 10 de outubro de 1978 foi fundada a Academia Brasileira de Direito do Trabalho, da qual sou membro desde 1981, atualmente sob a Presidência do Ministro do Tribunal do Trabalho Alexandre Souza Agra Belmonte. Nossa Academia sempre contribuiu para o desenvolvimento e modernização do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho. Os mestres e cientistas do direito do trabalho, há 42 anos, estudam e analisam de forma científica a modificação, modernização e atualização do Direito do Trabalho do Brasil.

As incompreensões decorrentes da confusão de nomes. A fundação das entidades representativas da magistratura trabalhista brasileira. A década mágica dos anos 90. O cinquentenário em 1991. O momento do salto para o Supremo Tribunal Federal

Desde os seus tempos iniciais, a Justiça do Trabalho tem sido vítima de incompreensões quanto as origens funcionais, por causa de nomes parecidos: Ministério do Trabalho e Justiça do Trabalho. As duas instituições pareciam ser a mesma coisa no entendimento do povo e até mesmo de autoridades gabaritadas.



Durante os 21 anos dos governos militares isso se acentuou, pois foram inúmeros os conflitos e incompreensões entre juizes do trabalho e autoridades militares no interior do Brasil, principalmente.

Muitos militares viam a Justiça do Trabalho como uma repartição do Ministério do Trabalho, “coisa” do Jango e do Brizola, outros a consideravam uma Justiça de segunda classe.

A propósito das confusões, lembrei-me de um episódio que enfrentei quando assumi, em 1964, aos 30 anos, como Juiz Presidente da Vara de Conciliação e julgamento na cidade de Santa Rosa, interior do Estado do Rio Grande do Sul.

Estava reunida a então Junta de Conciliação e Julgamento de Santa Rosa, cidade do interior do Estado do Rio Grande do Sul, presentes os advogados das duas partes, quando adentra na sala de audiências um grupo de 5(cinco) militares armados com fuzis, sendo 3(três) soldados, 1(um) sargento, sob o comando de um jovem Tenente, que de plano, sem qualquer explicação, foi dizendo que iria levar o advogado de uma das partes, Dr. Luís Lopes Burmeister. O Juiz do Trabalho ponderou, sem titubear, que não poderia interromper aquela reunião porque se tratava de um ato do Poder Judiciário Federal, protegido pela Constituição da República. Por causa dessa explicação, o jovem Tenente ficou em dúvida e concordou em voltar uma hora mais tarde. Naquele meio tempo, Dr Burmeister teve tempo de esconder documentos que poderiam ser considerados incriminadores e voltar a tempo de ser preso, sem explicação, sem mandado de prisão ou algo que justificasse aquela prisão. Dessa vez ele foi solto, alguns dias depois.

Posteriormente, veio a explicação de que se confundiram e invadiram a Vara porque achavam que se tratava do Ministério do Trabalho e não da Justiça do

Trabalho! O melhor dessa história é que a então datilógrafa de audiência, Dra. Nilza - que mais tarde também se tornou Juíza do Trabalho - algum tempo depois, casou-se com o Sargento Alberto, aquele participou da invasão do prédio da Junta de Santa Rosa. Tive a oportunidade de contar este episódio no 1º Conamat realizado na cidade de Salvador, com a presença deles que confirmaram, ao vivo.

Neste vai e vem do passado, para encerrar aqueles tempos, transcrevo outra história.

Em uma sexta-feira, por volta das 21 horas, uma jovem senhora toca a campainha do apartamento onde eu morava, no Edifício Manjabosco, em Santa Rosa, e pediu para falar com o Juiz.

Era a esposa do arquiteto Ivo Schwantes que, muito aflita, informou que a Auditoria Militar da cidade de Santa Maria tinha intimado seu marido para prestar depoimento num procedimento investigativo contra ele, sob o argumento de que era simpatizante do comunismo. A digna esposa do arquiteto informou que, em combinação com os advogados de seu marido e médicos do Hospital da cidade, Ivo Schwantes tinha cortado os pulsos com uma navalha para simular suicídio!

A simulação, no entanto, exigia a coordenação de ações imediatas para salvar a vida do arquiteto, com os dois pulsos cortados. Médicos do pronto-socorro do hospital de Santa Rosa foram previamente avisados e como estavam de prontidão correram para a casa do arquiteto e estancaram a hemorragia. Atestado médico foi fornecido dizendo da impossibilidade de locomoção do paciente. A vida de Ivo Schwantes tinha sido salva do suicídio simulado, mas algo fundamental teria de ser obtido para a validade daquele atestado médico que era o de acordo do médico do 19º Regimento de Cavalaria! Como

se já não fosse pouco, o médico do RC estava na cidade de São Borja, distante uns 200km de Santa Rosa, acompanhando as manobras gerais da Divisão de Cavalaria. Alguém teria de ir a São Borja, adentrar no campo de manobras, chegar à barraca hospital onde estaria o Dr. Arlindo Casarin, o tal médico do regimento de cavalaria.

As manobras militares se estenderiam por mais de uma semana e o prazo dos advogados de Ivo Schwantes para apresentar o atestado médico referendado era de 3(três) dias. Não era possível esperar o retorno, alguém teria de ir ao acampamento em São Borja (200km de distância) e conseguir o referendo do atestado médico fornecido ao arquiteto Ivo Schwantes pelos médicos particulares! Essa missão coube a mim, que era amigo do jovem médico militar. O prazo era curto e sem pensar nos riscos, falei com o vice comandante Eric Tinoco Marques e disse a ele que o Dr. Casarin me convidou para assistir um dia das manobras. Ele, admirado e desconfiado, ofereceu para me levar ao acampamento e assim foi feito, com saída às 5:00, num dos temidos jipes do exército.

Durante todo o percurso, fiquei pensando que a cara do Casarin ao me ver no acampamento, poderia delatar que havia algo, além de uma simples visita e que precisava sinalizar que não havia acontecido nada com sua família. Eu era a última pessoa que ele esperaria ver em São Borja, no meio das manobras da Cavalaria. Dito e feito, quando Casarin saiu da barraca hospital e me viu, fiz todas as caretas que podia, adiantei o passo para me afastar do vice comandante e silenciosamente movi os lábios e falei “problemas com Ivo Schwantes”. Deu certo, ele rapidamente se recompôs e nos saudamos cordialmente.

Mais tarde, Dr. Casarin falou: põe o atestado particular, discretamente, no bolso externo do meu jaleco e assim foi feito. Em seguida, ele entrou na barraca

com a Cruz Vermelha, retornou e colocou o atestado ratificado no bolso de fora da minha jaqueta. Mas, o problema ainda dependia do retorno a Santa Rosa até a noite daquele domingo. Para sorte do arquiteto e minha, o Coronel Comandante me ofereceu carona para retornar no sábado. Conseguimos e os advogados do Arquiteto Ivo Schwantes justificaram a ausência perante a Auditoria Militar de Santa Maria/RS.

O cinquentenário

O ano de 1991 marcou o cinquentenário da Justiça do Trabalho brasileira. Naquela época já havia grande intercâmbio mundial sobre Direito do Trabalho.

Para honra nossa, juristas espanhóis decidiram homenagear os 50 anos da Justiça trabalhista brasileira realizando um congresso na cidade espanhola de León, localizada a 300 km ao norte de Madri. Esse congresso internacional, que teria a participação de conferencistas espanhóis, portugueses e brasileiros, foi motivo de júbilo para todos nós, tanto que a presença de magistrados, professores, advogados e membros do Ministério Público do Trabalho brasileiros em León foi grande. Da mesma forma, a presença de estudantes da Universidade de León foi expressiva e, por isso, as conferências tinham público de lotação máxima.

Aproveitando a data dos 50 anos da Justiça do Trabalho, firmamos com a Universidade de León um convênio para a realização de intercâmbio cultural com a troca anual de professores da Universidade e Ministros do TST, convênio que perdurou por 10 (dez) anos, mais ou menos.

Chegamos à cidade de León, na companhia de professores da Universidade, dentre eles o Diretor da Faculdade de Direito, Prof. German Barrero. Ficamos encantados com a cidade que estava enfeitada para

comemorar a data de sua fundação. Vejam só, nós festejávamos os 50 anos e eles os 1923 ou 1927 anos! Havia dúvida quanto à data certa: ano 68 ou 64 depois de Cristo, pela VIIª Legião romana, cujo nome de guerra era Gemina. Essa VIIª Legião demarcou os limites clássicos dos acampamentos militares romanos de 800m x 400m onde, anos depois, ao seu redor, começou a construção daquela cidade. A VIIª Legião fora enviada para essa região do norte da Espanha com o intuito de proteger uma mina cuja extração de ouro era muito valiosa para o império romano. Atualmente, a mina está desativada, porque acabou o ouro há mais de 500 anos.

O Prof. German Barreiro, sorri até hoje, ao dizer que não esquece da fisionomia dos brasileiros quando souberam do tempo de fundação da cidade, ex capital do Reino de León, que juntamente com os reinos de Castela, Navarra e Aragon formaram a Espanha unificada, quando os Reis Isabel de Castela e Fernando de Aragon conseguiram a unidade de todos os reinos espanhóis, o que ocorreu em 1492. Nesse ano, eles financiaram a viagem do genovês Cristóvão Colombo para os mares a oeste de Portugal e África. O mundo inteiro sabe o que aconteceu no dia 12 de outubro de 1492.

Atualmente, León está com 125.000 habitantes, aproximadamente, e muitas relíquias arquitetônicas dos tempos posteriores à chegada da VIIª Legião Romana e é visitada por peregrinos de todo mundo que caminham em direção a Santiago de Compostela.

A fundação das entidades representativas dos Juizes do trabalho

No ano de 1968, existiam apenas 2(duas) Amatras em todo o Brasil. A primeira no Estado de São Paulo (Amatra II) e a segunda no Rio Grande do Sul (Amatra IV). Eram anos inseguros do novo regime militar de 1964. As garantias constitucionais estavam suspensas

por 10 (dez) anos.

É óbvio que os Tribunais brasileiros não tinham como assegurar os predicados da magistratura, muito menos restabelecer o Estado Democrático de Direito.

Era necessário reivindicarmos um mínimo de proteção para exercermos com liberdade as atividades institucionais e, para tanto, precisávamos nos organizar em entidades representativas da magistratura trabalhista.

No segundo semestre de 1968, recebemos em Porto Alegre/RS, na sede da Amatra IV, fundada em 1965, a visita de 2(dois) colegas de São Paulo, da Amatra II, fundada em 1962, com os quais delineamos um plano de ação para criarmos Amatras em outros Estados da Federação. Também, combinamos de fundar uma associação nacional, em uma assembleia geral, a ser realizada na Capital paulista, num dos prédios das então Juntas de Conciliação e Julgamento, situado na Rua Rego Freitas.

O grupo composto por Juizes paulistas e gaúchos, visitou Belo Horizonte, Brasília e Rio de Janeiro.

No Rio de Janeiro, nos dirigimos à sede do Tribunal Superior do Trabalho para explicarmos o nosso plano ao Ministro Presidente do TST.

Fomos recebidos pelo nobre Min. Presidente, Thélío da Costa Monteiro, que prometeu apoio incondicional. Estávamos numa conversa descontraída quando adentra ao gabinete o Corregedor Geral, Min. Fernando Nobrega, com ares de preocupação e foi logo dizendo: Thélío, acabo de receber um telefonema do Serviço de Informações do Comando do 1º Exército informando que será realizada uma reunião, em São Paulo, de Juizes do Trabalho comunistas, para fundarem uma entidade de oposição à revolução de março de 1964!

O Min. Thélío respondeu que estava sabendo de tudo e apoiava a reunião, que não tinha nada a ver com comunismo e os juízes estavam todos ali com ele. O Ministro Corregedor Geral estava muito apreensivo com as consequências que poderiam advir da reunião da Rua Rego Freitas, na Capital de São Paulo. Confesso que a preocupação não era só dele, mas nossa também, que temíamos nem voltarmos para nossas casas após a tudo acabar.

Não desistimos da Assembleia! No dia seguinte, os Juízes do Rio Grande do Sul, Minas Gerais e Rio de Janeiro foram para São Paulo e com toda a coragem decidimos apoiar a fundação das Amatrás de Minas e Rio de Janeiro e a fundação da nossa associação Nacional, cujo nome ainda não era ANAMATRA.

Escolhemos um nome provisório, porque o ambiente político estava fervendo e não se sabia o que poderia acontecer com os fundadores da associação nacional, signatários da Ata e mais, nem tínhamos a certeza de que iríamos conseguir fundar as Amatrás nos diversos Estados da Federação. Tempos difíceis!

Aprovamos a criação da entidade

nacional e elegemos Presidente o Juiz do Trabalho Francisco José Monreal Junior, de São Paulo e Vice-Presidente o Juiz do Trabalho Luiz José Guimarães Falcão, de Porto Alegre, Rio Grande do Sul.

A lista de presença com mais de 50 assinaturas e a ata de fundação da entidade nacional entregamos a uma pessoa qualificada do TRT da 2ª Região que a deveria guardar como a própria vida, pois o AI5 se avizinhava a colocar ainda mais em risco a liberdade e segurança dos participantes daquela assembleia. Infelizmente, esses documentos “sumiram” e alguns colegas foram presos e aposentados compulsoriamente. E todos que estavam nominados na Ata viveram a expectativa de que, a qualquer momento, poderiam ser detidos.

Durante muitos anos ficamos paralisados, observando o cenário político, apesar de o Juiz Monreal Junior ter sido chamado muitas vezes para dar informações às autoridades civis e militares sobre a entidade nacional de Juízes do Trabalho fundada na Assembleia da Rua Rego Freitas, em São Paulo que nunca entrou em atividade.



Somente em 1976, a liderança do Nobre Juiz Ronaldo José Lopes Leal, ainda magistrado da 4ª Região da Justiça do Trabalho, encontrou espaço para a retomada dos esforços pela fundação da nossa entidade nacional. Foi no Congresso do Instituto Latino-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social realizado em São Paulo, com a presença de representantes das Amatras I, II, IV e VI, presentes ainda os juristas Mozart Victor Russomano, Coqueijo Costa e José Luiz Ferreira Prunes, que a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) foi fundada no dia 28 de setembro de 1976.

Com toda a justiça, o primeiro Presidente da ANAMATRA foi alguém que sempre se preocupou em lutar pelos predicados da magistratura e pelo pleno restabelecimento do Estado Democrático de Direito com coragem e liderança. Esse lutador pela causa da Justiça e dos direitos da magistratura foi o Juiz do Rio Grande do Sul e mais tarde Ministro Presidente do TST **Ronaldo José Lopes Leal**.

A contar de Ronaldo Leal, um total de 21 Juízes do Trabalho presidiram a ANAMATRA. A 10ª Região da Justiça do Trabalho contribuiu com 2 (dois) presidentes, o primeiro foi o Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho e a Juíza Noêmia Aparecida Garcia Porto, primeira mulher a frente da Associação e enfrentou, além de tudo, o desafio de comandar a entidade em plena pandemia do Corona Vírus.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

A fundação definitiva da nossa ANAMATRA em 1976 me lembrou da complexa criação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com sede em Curitiba/PR. O Tribunal do Paraná era antigo anseio da comunidade jurídica do Sul do Brasil, particularmente da paranaense, pois a Justiça do Trabalho permanecia com apenas 8 Tribunais desde a promulgação da Constituição da República de 1946. Decorridos 30 anos, toda a organização

jurisdicional trabalhista permaneceu do mesmo tamanho de sua criação em 1946.

A mensagem que o TST enviou ao Congresso Nacional propondo a criação do TRT da 9ª Região continha a regra constitucional clássica de aproveitamento de Juízes de Primeira instância por antiguidade e merecimento, essa última mediante lista tríplice.

O projeto “empacou” na Câmara dos Deputados, ante a complexidade para solucionar o grande problema de que o novo TRT entraria no meio do território de competência de 2(dois) Tribunais Regionais, a saber: TRT da 4ª Região e TRT da 2ª Região. O TRT da 4ª Região perderia jurisdição sobre o Estado de Santa Catarina (que passaria a integrar a 9ª Região) e o TRT da 2ª Região, com sede na cidade de São Paulo, perderia o Estado do Paraná (sede da novel 9ª Região), mas manteria a sua jurisdição sobre o Estado do Mato Grosso, que anos depois passaria a jurisdição do TRT da 10ª Região. O resultado disso foi que todos os Juízes de primeiro grau em atividade nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, São Paulo,



Paraná e Mato Grosso poderiam concorrer às duas vagas de nomeação por antiguidade e a mais duas por merecimento no novel TRT da 9ª Região.

Como solucionar o impasse da seleção dos candidatos às vagas de antiguidade e merecimento em 5 (cinco) Estados divididos entre 2(dois) Tribunais?

A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados teria de aprovar um substitutivo ao projeto do TST definindo como seria a forma de escolha dos Juízes de carreira, sem atrito com a Carta Magna.

As Amatras da 2ª Região e a da 4ª Região solicitaram audiência com representantes da Comissão de Constituição e Justiça e da Liderança do Governo Federal e foi marcado o encontro no Gabinete da Liderança, sob a coordenação do Assessor Dr. Henrique Hardgreaves, mais tarde Ministro da Casa Civil do Presidente Itamar Franco.

A Amatra da 2ª Região enviou o Juiz de primeiro grau Wagner Giglio e a da 4ª Região indicou seu ex-Presidente e Juiz de primeiro grau Luiz José Guimarães Falcão. Com muita honra, presidi o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no biênio de 1978/1980.

A solução do problema foi dada pelo representante da Amatra da 4ª Região, partindo do princípio de que nenhum dos magistrados de primeiro grau em exercício em qualquer dos 5 Estados, cujos TRTs seriam afetados após a publicação da lei criando o novo Tribunal da 9ª, ou seja, continuariam a pertencer aos quadros de carreira dos Tribunais Regionais da 4ª Região e da 2ª Região e tinham resguardado o direito de concorrer ao cargo de desembargador nesses respectivos Tribunais e não no Tribunal a ser criado.

Com fundamento nessa interpretação, sustentei a total liberdade do legislador de



estipular a forma de nomeação dos integrantes do novo Tribunal, que seria a seguinte:

a. Não haveria nomeação por antiguidade, porque não existia quadro de carreira da 9ª Região, para a promoção pelos critérios de antiguidade e merecimento;

b. Todos os quatro primeiros Juízes do TRT da 9ª Região seriam escolhidos de 4(quatro) listas tríplexes elaboradas, livremente, pelos Tribunais da 4ª Região e 2ª Região dentre os Juízes em atividade na área de jurisdição desses dois Tribunais Regionais. O TRT da 4ª Região faria duas listas tríplexes, uma com Juízes em atividade no território do Rio Grande do Sul e outra com os que estavam em Santa Catarina. O TRT da 2ª Região faria, igualmente, duas listas tríplexes, uma com exercentes do cargo no Estado de São Paulo e outra lista para os do Estado do Paraná. O antigo Estado do Mato Grosso não possuía Juízes com as aptidões legais para disputarem promoção a Tribunal Regional por antiguidade ou merecimento, por isso esse Estado não foi mencionado na lei da 9ª Região por decisão da Câmara dos Deputados.

c. A partir do momento em que o novo Tribunal estivesse com seus Juízes nomeados, as próximas nomeações seguiriam a regra constitucional da alternância entre a antiguidade e o merecimento, dentre aqueles que passariam a compor o quadro de carreira da 9ª Região.

A Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados adotou a solução por nós preconizada. As votações em Plenário a confirmaram, o mesmo ocorrendo no Senado Federal. O TRT da 9ª Região teve de adotar uma forma diferente de todos os demais Tribunais brasileiros nos 80 anos de Justiça do Trabalho.

O ano mágico de 1992

A posse do Ministro Marco Aurélio Mello no Supremo Tribunal Federal, em 13 de junho de 1990

O ano de 1992 marcou o salto da Justiça do Trabalho para uma dimensão bem maior.

O Tribunal Superior do Trabalho enviara ao Congresso Nacional projetos de Lei criando os Tribunais Regionais do Trabalho da 19ª Região com sede em Maceió, da 20ª Região com sede em Aracaju, da 21ª Região com sede em Natal, da 22ª Região com sede em Teresina, da 23ª Região com sede em Cuiabá e da 24ª Região com sede em Campo Grande, bem como outros 9(nove) projetos de lei propondo a ampliação da composição de 9(nove) Tribunais Regionais e um outro projeto para a criação de 744 Juntas de Conciliação e Julgamento, atualmente Varas do Trabalho.

Mais uma luta a ser travada!

Precisávamos conseguir a aprovação dos projetos de lei, em curto espaço de tempo, aproveitando a conjuntura favorável de que o Presidente da Câmara dos Deputados, Dep. Ibsen Pinheiro, o Presidente

do Senado Federal, Sen. Mauro Benevides e o próprio Presidente da República, Fernando Collor de Mello (que é neto do Ministro do Trabalho de Getúlio Vargas Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor, um dos criadores do Direito do Trabalho do Brasil e do Ministério do Trabalho), eram todos admiradores da Justiça do Trabalho e preocupados com a observância do que dispõe o art. 112 da Constituição da República que tem esta redação:

“Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal e...”.

Logramos constituir comissões de criação de cada Tribunal com Ministros do TST, Deputados e Senadores dos Estados nos quais estaria a sede do novo TRT. Todos os setores do TST, envolvidos com o compromisso de criação dos novos Tribunais, notadamente a Direção Geral Dr. José Geraldo Lopes de Araújo e muitos outros abnegados servidores.

Estávamos em plena ECO-92 no Rio de Janeiro quando o Presidente Fernando Collor de Mello em ato oficial, me convidou, como Presidente do Tribunal Superior do Trabalho para a cerimônia, no RioCentro, na qual sancionou a Lei que criava 744 Juntas de Conciliação e Julgamento em todo o Brasil. Posteriormente, essas 744 Juntas se transformaram em Varas do Trabalho, quando extinta a representação classista e com o correr dos meses, foram criados e instalados os 6 (seis) novos Tribunais Regionais e ampliados 9 (nove) dos Tribunais então existentes. Foi um salto de grandeza e qualidade!

A instalação de cada Tribunal Regional do Trabalho foi um acontecimento de júbilo, de orgulho, de patriotismo que me levaram às lágrimas de tanta emoção quando, ao declarar instalado o novo Tribunal dizia, sempre, que a partir daquele momento ele pertenceria ao povo daquele Estado. Que dias inesquecíveis! Por isso, não posso esquecer a honra máxima

com que me distinguiram os Estados do Rio Grande do Norte, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul ao me concederem o título de cidadão Honorário.

A Justiça do Trabalho alcançou proporções gigantescas entre 3 de janeiro de 1991 e 3 de fevereiro de 1992 com os 24 Tribunais Regionais do Trabalho e as novas Juntas criadas, somadas as já existentes.

Sem falar no reconhecimento de termos, pela primeira vez, um representante compondo os quadros do Supremo Tribunal Federal quando, no início da década de 90, o Ministro do TST, Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, foi nomeado Ministro. Considero uma honra para a magistratura trabalhista e presente fenomenal para a Suprema Corte. Marco Aurélio, durante 31 anos honrou a magistratura suprema e a trabalhista, sua trajetória faz parte da história do judiciário brasileiro.

Para alegria nossa, o Supremo Tribunal Federal não ficará sem a presença importante de representante da Justiça trabalhista, em 19 de dezembro de 2011 a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Rosa Maria Pires Weber, assumiu uma segunda cátedra, na composição excelsa da Suprema Corte do nosso país.

Podemos afirmar com orgulho que as vestes da Justiça do Trabalho, após 80 anos de existência, é a Toga honrada da Justiça brasileira!

Escrever este texto me proporcionou viajar no tempo e reviver fatos que estavam guardados. Passamos, a Justiça do Trabalho e eu como Juiz e depois Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, por momentos de tensão e incertezas, por momentos de crescimento e reconhecimento, por momentos de perseguições e ameaças de extinção, por reformas legislativas, por supressão e ampliação de competência. O tempo passa,

o joio e o trigo são separados e seguimos em frente, o papel social e apaziguador fala mais alto. A trajetória dessa octogenária justiça foi de luta e valeu a pena, somos a justiça mais próxima do povo brasileiro!

Em apenas 80 anos nos tornamos o mais importante ramo do judiciário brasileiro, como disse, conquistamos reconhecimento e espaço, mas não podemos baixar a guarda, ao contrário, a cada dia de todos os anos, precisaremos estar alertas e cuidando do legado que nos foi confiado, nada é definitivo nesta vida!

Em seu famoso diário diz Anne Marie Frank, considerada símbolo da luta contra o holocausto diz: “Seja gentil e tenha coragem”!

Coragem e generosidade é o que precisamos para enfrentar o racismo, para lutar contra a exploração do trabalho infantil, para acabar com o trabalho em situação semelhante à escravidão e para cumprirmos nossa missão de conciliadores e pacificadores sociais!





COM A JUSTIÇA DO TRABALHO EM TRÊS TEMPOS – MEMÓRIAS

FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO¹

1º Tempo – Comecei na advocacia trabalhista sob a orientação segura do mestre Osiris Rocha, em 1983, na sua banca em Belo Horizonte. Havia vasta clientela, entre trabalhadores e empresas, reclamantes e reclamados, além de servidores “lato sensu” de autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Seu prestígio vinha do fato de ser professor e juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, onde chegou à Vice-Presidência. Lecionava na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais a disciplina Direito Internacional Privado, de que era Professor Titular, com obra publicada a título de curso, além de diversos títulos publicados de Direito do Trabalho, como os festejados “Manual Prático do Trabalho Rural” e “Teoria e Prática dos Recursos Trabalhistas”, dentre outros livros e inumeráveis artigos. Quando retomou sua inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de Minas Gerais, por ser ela anterior à Lei nº 4.215/63, não continha restrições para advogar contra entes públicos, de modo que somente contra a UFMG não atuava

por questão ética. Nessa época, as ações trabalhistas contra as autarquias e fundações públicas da União eram processadas na Justiça Federal, de modo que participávamos de audiências em juízos monocráticos de Varas Federais, como nas demandas contra a Caixa Econômica Federal, Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, etc.

O preclaro Professor Osiris era profissional irrequieto e talentoso, de cultura jurídica invejável, que se destacava na advocacia pela atuação vigorosa e certa na defesa tanto de empregados quanto de empregadores, enfrentando nos processos as mais candentes questões com maestria. Dizem que foi muito admirado como juiz (quadra de sua biografia que não acompanhei), mas soube que era dos mais ágeis nos julgamentos, sendo mesmo o campeão nas estatísticas. E que celebrou-se com um acórdão em versos, quando relator de um caso em que havia briga de família, entre dois irmãos, herdeiros de um banco, cuja direção teria sido tomada por um em detrimento do outro, e este, por vingança, veio a ingressar com reclamação trabalhista contra a instituição financeira, em que pedia

1 Desembargador 1º Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

o reconhecimento da relação de emprego e os direitos trabalhistas de alguns anos trabalhados. O Professor Osiris, que foi o precursor dos juízes poetas, para decidir de forma pacificadora e pregando a harmonia na família dos envolvidos, resolveu fazer o acórdão em forma de poema, como de fato realizou, mas com isso chamou ainda mais atenção para o conflito judicializado na esfera trabalhista.

Foi no escritório de Osiris Rocha que tive o ensejo de conhecer os irmãos Caio Luiz e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho (hoje Ministro do Tribunal Superior do Trabalho), tendo-os como colegas de trabalho na advocacia e amigos para sempre. Caio tinha sido Diretor de Secretaria de Junta de Conciliação e Julgamento em Belo Horizonte e decidiu largar o cargo para advogar, enquanto Luiz Philippe Filho era ainda estagiário, no início, depois colou grau e passou a exercer também a advocacia.

Fazíamos audiências diuturnamente nas doze Juntas de Conciliação e Julgamento de Belo Horizonte e noutras da Região Metropolitana, como Betim e Contagem e até em cidades mais distantes do interior de Minas. Era constante e inesgotável aprendizado a participação em audiências presididas por juízes como Ney Proença Doyle, Aroldo Plínio Gonçalves, Alice Monteiro de Barros, Carlos Alberto Reis de Paula, apenas para exemplificar já que havia outros tantos de notório saber jurídico, e ainda ombrear com advogados do quilate dos ex-juízes e professores Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena e Messias Pereira Donato, ainda Célio Goyatá, José Cabral, Wilson Carneiro Vidigal, todos exímios na tribuna do TRT em sustentações orais.

Certa feita, Osiris e Caio tiveram que viajar a trabalho e me deixaram a incumbência de fazer a sustentação oral na sessão de julgamento de um caso importante do escritório. Advogado noviço e tímido,

passei na farmácia a caminho do Tribunal, que ainda funcionava no velho prédio da Rua Curitiba 835, pedi ao farmacêutico um calmante, explicando minha ansiedade e aflição, e ingeri rapidamente a drágea que me foi fornecida, seguindo minha rota. Falei calmo e com a pronúncia lenta e, assim, dei cabo a minha primeira missão de peso na advocacia, sustentando na presença de juízes e advogados renomados, inclusive o admirado Vieira de Mello (pai dos colegas Caio e Luiz Philippe), que deixara a presidência da 1ª Turma quando o caso foi apregoadado, em razão do impedimento, porquanto os filhos eram também procuradores de uma das partes. Foi ele quem avaliou depois minha sustentação, falando aos filhos e observando que eu estaria um pouco estranho – era o efeito do calmante ou sossega-leão que havia tomado.

2º Tempo – Em 1985, fui convidado pelo colega e amigo Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, atual Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, para compor com ele e outros a equipe de assessoria no gabinete do pai, que tinha sido nomeado e empossado ministro do TST. Fui contratado para um



quadro suplementar de servidores em regime celetista, o que era comum na administração pública dos três Poderes da República, naquele período anterior ao advento da Constituição cidadã. Curioso e raro é que tenho a CTPS anotada pelo Tribunal Superior do Trabalho, que era sediado na Praça dos Tribunais Superiores, próximo da Catedral de Brasília, onde atualmente funciona o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região.

A experiência foi bastante expressiva e de incomparável aprendizado, seja pela convivência e relacionamentos no ambiente do Tribunal, seja pelo trato com uma diversidade de questões examinadas nos incontáveis processos originários de todos os Regionais, e sobretudo pelo trabalho em companhia do eminente Ministro Vieira de Mello, que despachava conosco cada caso, quando transmitia conhecimento, cultura jurídica, equilíbrio, humanismo e a habilidade sedimentada de um experiente magistrado de carreira.

O TST era presidido pelo Ministro Coqueijo Costa, depois sucedido pelo Ministro Marcelo Pimentel. Coqueijo era baiano, como meu pai, tinha reputação de bom juiz, processualista de escola e doutrinador com obras preciosas. Era pessoa afável e de conversa fácil, querido pelos servidores do Tribunal e muito amigo do Ministro Vieira de Mello.

Assistíamos as sessões de julgamento com interesse e entusiasmo, mormente do Pleno, para admirar as boas sustentações orais, os votos e debates entre ministros. Foi um período fértil no que toca às discussões e julgamentos de profundas reflexões, também quanto à elaboração de súmulas da jurisprudência predominante e uniformizada, como as de números 202 a 251, que são desse período em que lá estive trabalhando, algumas posteriormente modificadas e atualizadas ou mesmo canceladas.

Na Turma, o Ministro Vieira de Mello dividia a bancada com o Ministro Marco Aurélio Mello (hoje no Supremo Tribunal Federal), de modo que não podíamos perder uma sessão, para conferirmos os entendimentos e acertarmos as minutas, verificando os acertos e o que teria que ser modificado de acordo com o entendimento majoritário no colegiado.

Tenho na lembrança uma solenidade de agradecimento do então Senador Fernando Henrique Cardoso com a Medalha do Mérito Judiciário do Trabalho, em que o Ministro Coqueijo Costa faria a entrega separadamente, haja vista que o senador não pode participar da festividade maior do Dia 11 de Agosto, que já tinha ocorrido naquele ano.

Ainda havia a representação classista na Justiça do Trabalho, em todos os níveis, cuja extinção somente se deu com a Emenda Constitucional 24, de 1999, quando Presidente da República o referido Fernando Henrique Cardoso, que deu apoio decisivo para a aprovação da PEC no Congresso Nacional. Na tramitação, contudo, foram necessários muitos esforços e batalhas das associações de juízes togados e de carreira, as Amatras e Anamatra, para o convencimento dos parlamentares, arena em que estive atuando intensamente já como magistrado.

3º Tempo – Empossado Juiz do Trabalho Substituto em 07 de novembro de 1989, passei a integrar a magistratura trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, depois de lograr aprovação em concurso público histórico, que teve classificado em primeiro lugar o hoje Ministro do TST, Maurício José Godinho Delgado. Digo que o nosso concurso foi histórico, porquanto propiciou o recrutamento de um numeroso grupo de juízes novos para atuação imediata na jurisdição da Terceira Região, que tinha uma carência de recomposição do quadro de juízes substitutos, haja vista que, nos concursos anteriormente realizados, no

penúltimo somente um candidato foi aprovado (o Ministro do TST, José Roberto Freire Pimenta) e no imediatamente anterior não houve aprovação.

Formávamos um grupo coeso e majoritariamente experimentado na advocacia trabalhista, passando a substituições em férias concedidas aos juízes presidentes de Juntas de Conciliação e Julgamento, que já vinham de um longo período sem a possibilidade de usufruí-las por absoluta falta de juízes substitutos.

Curioso que atuei como advogado, em audiência, no mesmo dia de minha posse no Tribunal, e no dia seguinte já estava presidindo audiências em JCJ de Belo Horizonte.

Excluídos os falecidos e aposentados, somos hoje oito desembargadores do TRT-3 e um ministro do TST, em atividade.

Ingressamos numa época em que a jurisdição do TRT-3 experimentava considerável expansão, mediante a instalação de JCJ's que estavam criadas por lei, mas que não podiam ser instaladas por falta de juízes substitutos, que as ocupariam primeiramente na vacância e depois nas promoções que se sucedessem. As novas Juntas eram instaladas com juízes substitutos para depois serem providas de Juiz Presidente removido ou promovido, feitos os regulares procedimentos em sucessão.

Coube-me a instalação da Junta de Conciliação e Julgamento de Almenara, no baixo vale do Jequitinhonha, uma região de intensa pobreza contrastando com imensas propriedades rurais de fazendeiros ricos, criadores de gado de corte e de raça, alguns nem tão ricos que vivem nas fazendas e tiram dela o sustento. Há famílias tradicionais na região, já com gerações sustentadas pelas fazendas. Há também atividades de extração mineral e vegetal, na região, de comércio

incipiente e de agricultura de subsistência.

O Rio Jequitinhonha é místico e constitui importante referência nas comunidades que se avizinham do seu leito, desde a nascente na cidade histórica do Serro, na Serra do Espinhaço, em Minas Gerais até a foz em Belmonte, na Bahia, pouco acima de Porto Seguro, onde deságua no Oceano Atlântico.

Dizem até, na região, que “quem bebe da água do Jequitinhonha, nunca mais esquece o vale”, o que me parece verdadeiro, pois nunca mais me desliguei daquele torrão e daquela gente, tendo inclusive recebido o título de Cidadão Honorário da cidade de Almenara, alguns anos depois de ter requerido e efetivado minha remoção para Itaúna, como Presidente de JCJ. Até hoje fui o juiz que mais tempo permaneceu na atual Vara de Almenara, somado o tempo de Juiz Substituto e de Titular.

A jurisdição territorial, ao tempo da instalação da Junta, estava integrada de vinte e oito municípios, vários deles fazendo divisa com a Bahia, abrangente de onze comarcas da Justiça comum estadual, sendo que os juízes de Direito até então exerciam a jurisdição material trabalhista e, como seria de esperar, com quase nenhum entusiasmo, imprimindo aos processos o rito ordinário do então vigente Código de Processo Civil de 1973: citação por Oficial de Justiça, contestação protocolizada no prazo de quinze dias, e faltante a realização de audiência em muitos, outros tantos sequer sentenciados. Pois bem, todos os processos das onze comarcas, na fase de conhecimento e na execução, foram imediatamente remetidos à JCJ no estado em que se encontravam, tão logo ocorrida a instalação do órgão de Justiça especializada. Deste juiz foi necessário o exame cuidadoso de cada processo recebido, para exarar despachos e efetivar medidas saneadoras, colocando-os em pautas de audiências que se alongaram rapidamente, dado o acúmulo com

os novos processos que já entravam. Tive que, aos poucos e sutilmente, com a colaboração dos servidores, instruir os advogados a respeito do modo de atuar na Justiça do Trabalho e das regras aplicáveis de natureza processual, para que se familiarizassem aos poucos com as diferenças e peculiaridades.

Relembro um caso de inquérito para apuração de falta grave de um trabalhador rural estável, com tempo de serviço em torno de 30 anos ou mais numa fazenda de criação de gado de raça, cujo empregador, um conhecido fazendeiro da região, havia falecido. A autoria da ação era do espólio, que acusava o vaqueiro de furto, consistente na suposta subtração de bezerros nascidos na fazenda, falta grave que teria ocorrido em ludíbrio do empregador, antes do falecimento. A viúva e os filhos do “de cujus” queriam dispensar o trabalhador por falta de confiança, após tomarem conhecimento dos desvios das crias, engorda nos pastos da fazenda, e venda posterior em próprio proveito. Estaria caracterizado o ato de improbidade, conforme capitulação da alínea “a” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Foram inquiridas seis testemunhas de cada parte, para, ao final, não restar provada a justa causa, tendo em vista a inconclusividade da prova. Deu-se a convergência dos depoimentos testemunhais no sentido de que o patriarca fazendeiro dedicava ao vaqueiro respeito, amizade e confiança e que o próprio doava a este os bezerros que nasciam defeituosos ou que não atendiam aos padrões da raça nelore, além de autorizar que o empregado fizesse a engorda nos pastos da propriedade e depois os vendesse para abate em composição da remuneração. Não houve prova de que o vaqueiro tivesse retirado um bezerro por conta própria depois da morte do patrão. Com o julgamento de improcedência, sobreveio recurso do espólio, ao qual foi negado provimento no TRT. O advogado do trabalhador, que representava a maioria dos rurícolas da região de Salto da Divisa, passou a frequentar a Secretaria da Junta com

um terço pendurado no pescoço, dizendo aos servidores que o Espírito Santo havia iluminado o Juiz para prolatar aquela justa decisão, o que foi por ele rogado durante a Semana Santa, pois sabia que o processo foi levado pelo magistrado para decidir no aludido feriado prolongado. E sempre que adentrava a sala de audiências, esse causídico fazia o gesto católico em nome do Pai, Filho e Espírito Santo, como que abençoando o local e as pessoas que ali se encontravam. Depois de algum tempo, fez ocorrência na Delegacia de Polícia, em que relatava uma tentativa de homicídio que teria sofrido, a mando de fazendeiros, dizendo que o jagunço, de revólver em punho, atirou contra si, mas que por sorte levantou um prato de metal esmaltado que estava sobre sua mesa e conseguiu o desvio da bala de seu corpo para a parede. Desde então passou a escrever no pórtico de suas petições, em letras garrafais, os dizeres: “querem calar a Justiça a bala”.

Eram casos únicos os daquela jurisdição, cada qual retratava a vida de trabalhador e família na propriedade rural em que moravam e trabalhavam para a sobrevivência e residência, quase sempre por anos a fio até o surgimento do conflito que colocaria fim à relação. Alguns casos traziam na lide a questão da desocupação do imóvel após o despedimento do empregado. Os créditos trabalhistas tinham que ser recompostos por longos períodos, tendo em vista a ausência da prescrição no curso do contrato de trabalho, conforme normas constitucional e legal vigentes à época. A conciliação raramente era obtida em casos como tais e a condenação, acrescida de juros e correção monetária, não raro suplantavam o valor da própria fazenda.

Experiência marcante e inolvidável para um cidadão urbano que foi exercer a judicatura em lugares mais longínquos e realidades distintas daquelas que melhor conhecia e lidava.

Rendo minha sincera homenagem ao povo humilde do Vale do Jequitinhonha, que moldou minha personalidade na magistratura trintenária, parte integrante dos oitenta anos da Justiça do Trabalho.

Outrossim, homenageio de igual modo e com gratidão os meus paradigmas citados nessas singelas memórias de quem vive, respira, e sente na alma, antes de pensar e aplicar o Direito do Trabalho.



JUSTIÇA DO TRABALHO E SEUS 80 ANOS: UMA SENHORA EM GRUPO DE RISCO?

Otávio Torres Calvet¹

Impossível não pensar, neste 1º de maio de 2021, quando comemoramos ao mesmo tempo o Dia do Trabalho e o aniversário de 80 anos da Justiça do Trabalho em meio à pior crise mundial do século (pandemia do coronavírus), se estamos ameaçados em nossa existência.

Usarei tanto a primeira pessoa do singular quanto a do plural para esboçar estas linhas, pois minha vida pessoal se desenvolveu a maior parte do tempo dentro desta instituição, onde ingressei em 1994 para atuar no atendimento do balcão da 31ª Junta de Conciliação e Julgamento do TRT

1 - Juiz do Trabalho no TRT/RJ
- Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC de São Paulo
- Master em Direito Social pela Universidad Castilla La Mancha – Espanha
- Colunista da revista eletrônica Consultor Jurídico – CONJUR
- Professor convidado de Pós Graduação (ATAME, IEPREV, IMADEC, Faculdade Baiana de Direito, IBMEC, FDV, CERS)
- Coordenador Pedagógico da Pós Graduação online da Faculdade ATAME
- Coordenador Pedagógico e Professor do Atameplay
- Membro honorário do IAB – Instituto dos Advogados Brasileiros

do Rio de Janeiro, passando pelo Gabinete do Juiz de 2º Grau Classista Murilo Donato onde digitava minutas de votos feitas à mão por duas colegas, atuando depois como Assistente do Juiz de 2º Grau Carlos Henrique de Carvalho Saraiva no último ano da faculdade de Direito, quando tive a oportunidade de começar também a redigir minutas.

Terminando a graduação em dezembro de 1996, passei no concurso de Analista Judiciário em janeiro de 1997, permanecendo na mesma função e, logo depois, ingressei na Magistratura do Trabalho, em novembro de 1997. São, portanto, 27 anos de Justiça do Trabalho, de uma existência de 49. Daí o nós e o eu. Sinto-me parte da instituição.

Nesse tempo todo passamos por muitas transformações. Dos autos físicos com atendimento no balcão em fichas de papel ao processo eletrônico, das conciliações com classistas para os cejuscs, das audiências físicas para as telepresenciais. Nossa capacidade de adaptação aos fatores externos está, portanto, amplamente

comprovada. Por qual motivo então, volta e meia, cogitamos do perigo de nossa extinção? Qual o fator que poderia levar a este desejo por setores da sociedade? Por que somos tão mal falados?

Já sabendo do perigo de pecar pela generalização, arrisco algumas reflexões com o único objetivo de nos ajudar, para que possamos logo ali termos motivo para comemorar nosso centenário.

Primeiro, uma autocrítica. Fiz parte da magistratura que elogiava uma postura ativa do juiz como instrumento de transformação social, criticando as soluções criadas pelo legislador quando percebia a possibilidade de outras escolhas melhores que, investido da jurisdição, poderia impor às partes, ainda mais porque encontrava ressonância nas instâncias superiores.

Era uma época em que havia certa hegemonia nesse pensamento, forjado já na fase de estudos para o concurso de admissão, pois a aprovação dependia de uma argumentação coerente com os entendimentos majoritários da instituição, espelhados pelos examinadores. A doutrinação de uma forma de pensar as questões trabalhistas levava, portanto, ao ingresso de novos magistrados que partilhavam da mesma lógica.

Existia uma espécie de romantismo neste período, a Constituição cidadã era ainda uma criança, as lutas em prol da liberdade e da afirmação da democracia estavam vivas na memória recente, e a Justiça do Trabalho era um palco para a luta contra injustiças sociais, o que atraía pessoas com o meu perfil para seus quadros: jovens com vontade de mudar o mundo para melhor. Aos 25 anos de idade, portanto, detinha da ferramenta ideal para fazer minha parte, o Poder. E prefiro acreditar que fiz bom uso naquilo que me cabia, ao menos pela lógica da época.

Essa forma de agir e pensar que nós forjamos funcionou razoavelmente bem, permitindo que a magistratura se unisse em prol de seus ideais, criando uma estrutura associativa forte que foi se entranhando nos demais setores da sociedade, dialogando ativamente com entidades que promovem a defesa dos trabalhadores, como que unidos num mesmo ideal. A magistratura trabalhista passa a ser engajada. Nada melhor para o espírito, justificando um salário vitalício com recursos públicos, do que sentir que se está fazendo o bem para os mais necessitados.

Internamente, quem não concordava com esta visão de mundo começava a ter suas portas fechadas e das duas uma, ou viraria um antagonista ou simplesmente silenciaria, deixando o suposto pensamento dominante comandar o cenário, até porque não valia a pena debater. Sim, muito antes da polarização raivosa ser um fenômeno nacional, aqui em nossa casa já exercitávamos esta novidade. E há muitos com disposição para atuar como soldados da causa maior.

Na prática, quem não concordava era silenciado, imergindo em sua atividade cotidiana, desaparecendo de qualquer cenário de exposição institucional, dedicando-se à manutenção dos números exigidos pelas Corregedorias como forma, inclusive, de não ser perturbado. E geralmente, por via das dúvidas, mantendo-se dentro das associações, para se evitar qualquer tipo de dissabor. Uma espécie de apoio por omissão. Fiz isso por 18 anos. Dediquei-me ao trabalho como juiz e desenvolvi minha carreira como professor e acadêmico.

Com o passar dos anos, esta lógica interna permitiu que a sociedade enxergasse a Justiça do Trabalho pelo viés daqueles que se manifestavam publicamente, em geral os detentores de cargos associativos, retroalimentando a narrativa de uma justiça engajada, com magistrados que pretendem reverter com suas decisões as injustiças que

assolam o trabalhador brasileiro, erradicando a fórceps as desigualdades sociais. Criou-se o elogio ao ativismo judicial “progressista” com nítida assunção de uma posição. A Justiça do Trabalho passou a ser a “Casa do Trabalhador”.

Para se ter uma ideia do que exponho, cito fala de 2007 do então presidente eleito da Anamatra, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, o colega Cláudio Montesso:

Para o presidente eleito da Anamatra, juiz Cláudio Montesso, a atuação das associações tem extrapolado os limites corporativos da magistratura, obtendo cada vez mais credibilidade e respeito junto à sociedade civil.

A constatação mais patente desse agir foi o advento da Reforma Trabalhista. Alcinhada pejorativamente por vários articulistas como “Deforma Trabalhista”, antes mesmo de entrar em vigência houve vigorosa e ostensiva campanha da Magistratura do Trabalho para se resistir ao novo diploma legal, a ponto da ANAMATRA patrocinar uma Jornada cujo objetivo foi criar enunciados para realizar “resistência” ao novo diploma legal. Não, não estou exagerando. É o que se colhe do próprio site da entidade, que orgulhosamente replica matéria da Carta Capital: “Juízes e Juízas do Trabalho publicam enunciados para resistir à reforma trabalhista” (ANAMATRA, 2017).

Criou-se um fenômeno interessante, ao menos por mim jamais visto. Juízes

“Por outro lado, o setor silencioso da magistratura mantinha sua atuação no serviço diário, aplicando o ordenamento jurídico conforme sua convicção, sempre de forma fundamentada, ciente de que não há liberdade para o juiz deixar de observar a legislação (...)”

“Temos hoje quase 3.500 juízes do Trabalho associados envolvidos em projetos comuns” (TRIBUNAL REGIUNAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO).

Essa lógica de ser e agir realizada pelas associações de magistrados, que, portanto, demonstra a vontade da maioria, foi o fator decisivo para a formação no imaginário da sociedade de que os Juízes do Trabalho são parciais, atuam em prol dos trabalhadores, demonizam os empresários e desprezam o legislativo, sim, porque qualquer alteração legislativa que possa “precarizar” os direitos trabalhistas passa a ser um mero detalhe a ser superado para implementação do projeto maior. Ainda mais agora, que o engajamento nos levou a ter companheiros nesta luta do bem contra o mal.

entram deliberadamente na “luta” contra as modificações legislativas que entendiam ser ruins para os trabalhadores. Sob o manto de estarmos atuando para preservação da Constituição, fazendo “Resistência Constitucional”, levantamos definitivamente a toga para mostrar nossa face e publicamente defendemos a inaplicabilidade de uma lei. Chegamos a fazer manifestações em porta de Tribunal, discursos etc.

Por outro lado, o setor silencioso da magistratura mantinha sua atuação no serviço diário, aplicando o ordenamento jurídico conforme sua convicção, sempre de forma fundamentada, ciente de que não há liberdade para o juiz deixar de observar a legislação, pois até quando, por exemplo, constata-se uma inconstitucionalidade, o juiz possui o dever de assim agir, tudo conforme

as previsões do direito positivo.

O fato é que, para a sociedade, o que já era antes sentido chegou a um ápice irreconciliável, aumentando a sensação de que juízes do trabalho são uma espécie de guerrilheiros de esquerda, ideológicos, que usam do seu poder indevidamente, efetuando condenações contrariando muitas vezes normas expressas sob premissas principiológicas que levam em consideração apenas o lado dos trabalhadores. Como exemplo, os diversos casos de condenações relativas a dispensas em massa em primeira instância, que obviamente ganham ampla exposição midiática. Infelizmente, quando os Tribunais normalmente reformam tais decisões, o estrago para a imagem já está feito.

E, para piorar, muitos esquecem o óbvio. O direito material trabalhista possui viés protetivo, o que naturalmente indica uma decisão que reflete este espírito da norma, o que confunde ainda mais a percepção sobre o papel da Justiça do Trabalho e de seus juízes. Em outras palavras, atuando de forma técnica e imparcial, para a sociedade o juiz já seria enviesado, quicá com tantas e tantas manifestações e decisões que não escondem uma ideologia no ato de julgar.

Feita a autocrítica, que identifica porque nós somos taxados de parciais, não é muito difícil perceber o motivo de diversos setores da sociedade preferirem nossa extinção. A tentativa mais recente, que não chegou a encorpar, foi a Proposta de Emenda à Constituição apresentada pelo Deputado Federal Paulo Eduardo Martins em 2019, retirada logo depois diante das reações adversas.

O interessante neste debate de extinção, geralmente mediante incorporação à Justiça Federal ou Comum, é que ninguém vislumbra a possibilidade de não haver órgão

judicial para resolver os conflitos trabalhistas. A ideia, portanto, **não** é acabar com a Justiça propriamente dita, mas acabar com a Justiça do Trabalho como instituição autônoma, ou seja, uma forma de quebrar a hegemonia da magistratura trabalhista, de se impedir a formação de um corporativismo trabalhista segmentado, diluindo os magistrados em outros ramos do Judiciário para se aniquilar a ideologia do nosso meio.

Pode-se perceber, assim, uma forma de ataque (ou contra-ataque?) à proposta de unificação da Justiça do Trabalho com qualquer outra, mas que se demonstra claramente impopular, não se acreditando que a classe política queira colocar em seu currículo ter sido a mentora do fim de uma instituição que surgiu para a defesa de direitos da população mais carente e vulnerável. Destruir a Justiça do Trabalho pode ser a destruição de uma carreira política que depende dos votos justamente desta maioria da população brasileira.

Isso significa então que não estamos em grupo de risco? Pelo contrário. Depois do confronto direto com o Poder Legislativo assumido por conta da Reforma Trabalhista, e das inúmeras decisões que deixam de aplicar a lei sob argumentos abstratos de inconstitucionalidades duvidosas, nota-se uma mudança de rumo naqueles que pretendem nos retirar do cenário. E o momento de alterações da forma de trabalhar com as inovações tecnológicas é totalmente propício.

Trata-se da desregulamentação das relações de trabalho sem alteração do Direito do Trabalho. Uma solução extremamente inteligente para se manter a Justiça do Trabalho intacta, sem qualquer desgaste político, deixando-a envelhecer para uma morte lenta, mas não natural. Como se estivessemos já infectados e sem acesso a nenhum tratamento. Como isso se mostra

possível?

Simple. A tradicional relação de emprego encontra-se em declínio paulatino. Atualmente, apenas 30% da população ativa brasileira possui acesso ao vínculo de emprego celetista. A grande maioria, portanto, ou trabalha na informalidade ou possui outras e novas formas de trabalhar que não se amoldam ao antigo padrão trabalhista. E justamente neste ponto nota-se o atual perigo pelo qual passamos.

Ao invés de se apregoar o desmonte dos direitos trabalhistas, basta regulamentar as novas formas de trabalho que surgem sem natureza trabalhista, criando-se soluções outras que evitem nossos julgamentos, afastando-se da competência da Justiça do Trabalho por determinação legal em sentido contrário, ou seja, classificando trabalhadores e seus tomadores de serviços em relações civis ou comerciais, com competência da Justiça Comum.

A tentativa não é nova e começa de forma mais agressiva ainda em 2007, com a regulamentação do Transportador Autônomo de Carga, cuja lei expressamente previu a natureza da sua relação jurídica com o tomador dos serviços como comercial, fixando a competência da Justiça Comum (Lei 11.442/07). Na época não nos preocupamos muito, porque bastaria ao trabalhador alegar o vínculo de emprego para o caso vir à Justiça do Trabalho, competente que somos para decidir sobre a existência ou não do vínculo.

Ocorre que ninguém esperava a fixação pelo Supremo Tribunal Federal de entendimento em sentido diverso, seja reconhecendo a natureza comercial da relação, seja determinando a competência da Justiça Comum para analisar as alegações de fraude. Isso mesmo, em reclamações constitucionais o STF vem fixando este entendimento: se a lei prevê uma natureza jurídica para a relação

que não é trabalhista, com competência da Justiça Comum, somente esta pode analisar se os requisitos dessa relação foram ou não fraudados.

A lógica é compreensível, pois se de um lado o juiz do trabalho é o especialista para ver se existe vínculo de emprego no caso concreto, por outro o juiz comum seria o especialista para analisar se o vínculo presumido, que é o previsto na lei, teve algum desvirtuamento ou não. Embora tecnicamente entendamos que a competência deva ser fixada pelo pedido e pela causa de pedir, que no caso seria trabalhista, não se pode negar a forma de pensar que o Supremo vem adotando. E não é de hoje.

Há tempos o STF usa esta mesma lógica para os contratos de natureza administrativa realizados com a administração pública, entendendo que eventuais alegações de desvirtuamento, por presentes os requisitos da relação de emprego, devem ser analisados e julgados pela Justiça Comum. Da mesma forma se deu com as alegações de sucessão trabalhista no bojo de recuperação judicial. Não era de se estranhar, portanto, a continuidade desta lógica.

E se assim vem acontecendo, já podemos esperar para o futuro próximo o mesmo tipo de decisão para os trabalhadores intelectuais que trabalham através de pessoas jurídicas e representantes comerciais, figuras que o Supremo já entendeu por constitucionais e sem vínculo de emprego.

Aliando-se os rumos da jurisprudência da mais alta corte, com o surgimento de novas formas de trabalho que não se amoldam perfeitamente ao padrão celetista, não é preciso muito esforço para perceber que a forma mais fácil de se extinguir a Justiça do Trabalho, atualmente, não é entrando em embates ideológicos e populistas sobre os direitos trabalhistas. Basta deixar o antigo

vínculo de emprego de forma remanescente, enquanto à luz dos caminhos do STF as novas formas de trabalho evoluem sendo regulamentadas com natureza civil ou comercial.

Aliás, nem vale a pena deixar qualquer tipo de relação trabalhista sem regulamentação. O vazio legislativo levará sempre à indagação de possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego por esforço interpretativo da comunidade jurídica trabalhista. As empresas estão se organizando de forma descentralizada, sem a vinculação dual clássica da relação de emprego que permite a subordinação jurídica tradicional? Simples: vamos transformar a subordinação em estrutural. Resolvido. As empresas agora são virtuais com aplicativos para trabalho via plataformas digitais? Fácil: a subordinação agora é algorítmica. E assim vamos tentando enquadrar tudo que existe no mundo do trabalho dentro da CLT.

E por que simplesmente não se pensar em alguma alternativa? Porque faz parte da “resistência” jamais abandonar o padrão do marco civilizatório trabalhista construído com muita luta e outorgado por Getúlio Vargas durante um regime totalitário. E de preferência que consigamos o retorno de algum tipo de contribuição sindical compulsória, para não se desarticular o movimento trabalhista brasileiro.

A polarização com exclusão dos pensamentos divergentes e da pluralidade impede que imaginemos uma rota de saída para o abismo a que nos vemos orgulhosamente caminhando (e cantando?). Parece que os ataques à Justiça do Trabalho e a demonização dos seus juízes, conhecidos por serem parciais por setores da sociedade, apenas recrudescem essa forma de agir, algo como se estamos incomodando é porque estamos no caminho certo. Fazemos parte, sem dúvidas, de um grupo de risco e bastante

vulneráveis.

Mas o dia é para comemorações, em nossos 80 anos não podemos esmorecer e nos entregarmos à fatalidade. Há muito a ser feito, iniciando por cada integrante da Justiça do Trabalho. Geralmente citado ao final, invoco conhecido texto que apresenta o caminho que precisamos seguir, o Epitáfio de um bispo anglicano (1100 d.C.), na abadia de Westminster:

Quando eu era jovem e livre, sonhava em mudar o mundo. Na maturidade, descobri que o mundo não mudaria. Então resolvi transformar meu país. Depois de algum esforço, terminei por entender que isto também era impossível. No final de meus anos, procurei mudar minha família, mas eles continuaram a ser como eram. Agora, no leito de morte, descubro que minha missão teria sido mudar a mim mesmo. Se tivesse feito isto, eu seria capaz de transformar minha família. Então, com um pouco de sorte, esta mudança afetaria meu país, e quem sabe, o mundo inteiro.

Nós precisamos mudar internamente para que nossa instituição sobreviva e cumpra seu papel, que não é ser uma casa de trabalhadores, mas uma casa de Justiça, onde cada jurisdicionado se sinta abraçado, empregados e empregadores, trabalhadores e tomadores de serviço, pois atuando de forma técnica e imparcial, o resultado agradará a quem estiver de acordo com as prescrições do ordenamento jurídico.

Cada magistrado precisa lembrar que não basta, na atual quadra, atuar silenciosamente deixando qualquer minoria falar em seu nome arrastando nossa imagem para um cenário que não nos diz respeito, o da formulação de programas legislativos e de políticas públicas para melhoria da condição

dos trabalhadores (que todos desejamos). O papel do magistrado é de aplicar o Direito conforme prescrito pela autoridade normativa competente, exercendo autocontenção e respeito aos demais Poderes, somente agindo com poder criativo quando expressamente autorizado pelo próprio ordenamento jurídico.

Juízes não podem querer um determinado tipo de lei, melhor ou pior para qualquer jurisdicionado, juízes não podem querer a formação de jurisprudência em qualquer sentido deixando de homologar acordos, juízes não podem evitar precedentes vinculantes ou encontrar soluções criativas para superá-los, juízes não podem usar associações para defesa de destinatários que serão julgados por seus associados, juízes não podem colocar suas paixões à frente dos seus deveres. E juízes precisam passar à sociedade a imagem de que são imparciais.

Necessitamos urgentemente que a massa silenciosa se apresente para retiramos qualquer tipo de ideologização do debate sobre nosso futuro, tanto da Justiça quanto do próprio ramo trabalhista. Há muito para fazer e o tempo urge. Se **não mudarmos**, não iremos muito longe, pois assim como o trabalhador já vem passando a ser considerado como um ator comercial ou civil, a tendência é o Juiz do Trabalho virar Juiz Comum. Ou, na melhor das hipóteses, sermos velhos aplicadores do que ainda restar de CLT, orgulhosamente rumando ao fim.

A boa notícia é que há esperança. Centenas de magistrados trabalhistas compreendem essas dificuldades e buscam soluções diferentes. Muitos ainda silenciosamente, diversos com novas vozes, externando através também de novas associações os valores que são caros para a magistratura, instalando internamente o fenômeno da pluralidade associativa, para concretizar o discurso de quem

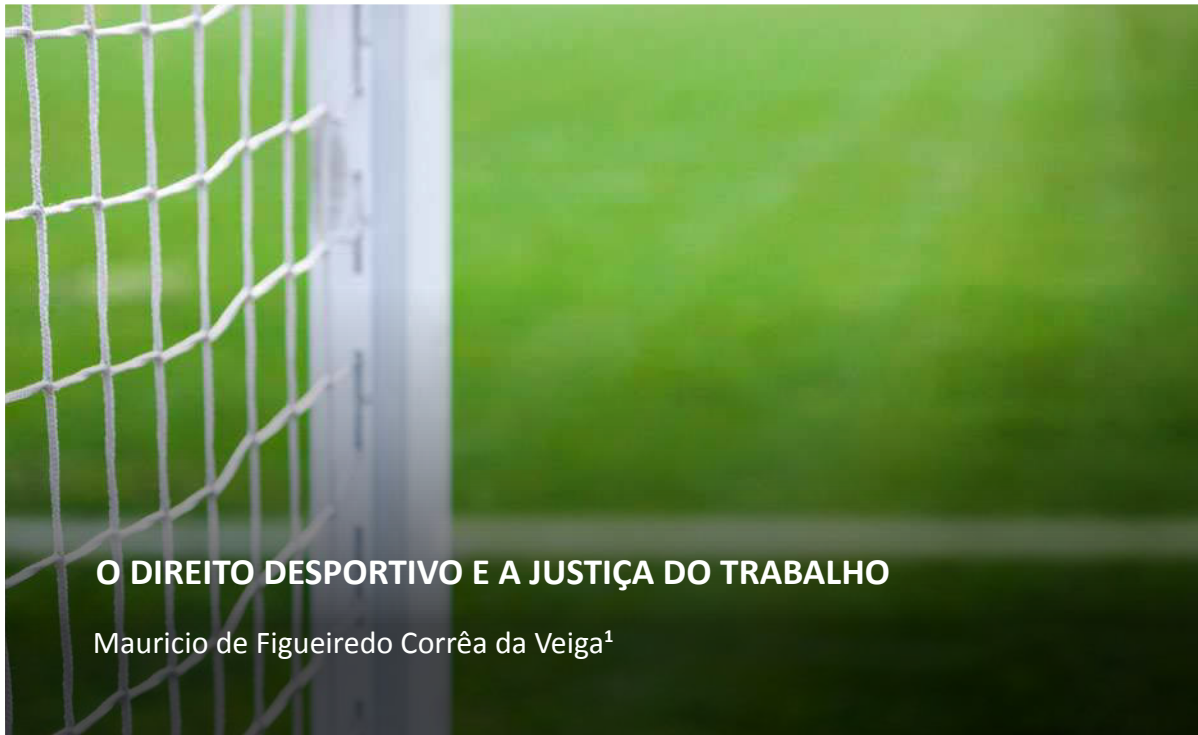
pensa uma Justiça do Trabalho diferente. Orgulhosamente, fiz parte deste movimento, tanto no Rio de Janeiro, com a fundação da AJUTRA – Associação dos Juízes do Trabalho, de caráter regional, quanto nacionalmente, atuando na ABMT – Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho.

Mudei a mim mesmo, talvez mudemos a magistratura, quem sabe possamos mudar a Justiça do Trabalho. Que os frutos sejam colhidos por toda a sociedade. Rumo ao centenário!

Referências

ANAMATRA. Juízes e Juízas do Trabalho publicam enunciados para resistir à Reforma Trabalhista. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**, Brasília, 23 out. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25810-juizes-e-juizas-do-trabalho-publicam-enunciados-para-resistir-a-reforma-trabalhista?highlight=WyJlbnVuY2lhZG9zliwiam9ybmFkYSJd>. Acesso em: 09 jun. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Abertura do EMAT destaca lutas da magistratura. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, Salvador, 2007. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/node/32156>. Acesso em: 09 jun. 2021.



O DIREITO DESPORTIVO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga¹

RESUMO:

Narra a trajetória do Direito Desportivo, descrevendo a legislação competente. Analisa o contrato especial de trabalho desportivo em perspectiva histórica com o exame da doutrina e jurisprudência relacionadas. Discorre sobre o cabimento de Habeas Corpus para dissolução de vínculo de emprego desportivo. Conclui com a defesa da conciliação do aspecto laboral com o aspecto desportivo.

Palavras-chave: Atleta. Contrato especial de trabalho desportivo. Desporto. Vínculo de emprego. Justiça do Trabalho.

¹ Mestre e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa, Membro fundador da Academia Nacional de Direito Desportivo; Presidente da Comissão de Direito Desportivo do Instituto dos Advogados Brasileiros - IAB; Vice-Presidente da Comissão de Direito Desportivo da OAB Nacional; Professor à contrato do *Master de Diritto e Sport* da Universidade *La Sapienza* de Roma; Ex-Diretor Jurídico do Club de Regatas Vasco da Gama; Advogado inscrito na OAB e na Ordem dos Advogados Portugueses; Sócio do Corrêa da Veiga Advogados.

Considerações iniciais

Os 80 anos da Justiça do Trabalho merecem ser celebrados de forma efusiva, tendo em vista o seu fundamental papel de promover o equilíbrio entre o capital e o trabalho. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região tem um grande protagonismo nesta história, na medida em que está sediado na capital do país e foi responsável por revelar célebres juristas e magistrados de escola.

Receber o convite para escrever o presente artigo em comemoração desta data tão importante foi motivo de grande orgulho e emoção, razão pela qual torno público o meu agradecimento ao magistrado Marcos Ulhoa Dani, em reconhecimento a sua generosidade.

O tema tratado neste artigo demonstra o pioneirismo da Justiça do Trabalho, durante oito décadas, ao enfrentar casos que dizem respeito à relação entre o atleta profissional e o seu clube empregador, que passou por uma evolução criteriosa, na

medida em que, no início da década de 1950, a prática desportiva do futebol sequer era considerada uma profissão.

Conforme se verá em a seguir, a questão do contrato especial de trabalho desportivo acrescenta contornos específicos em razão das peculiaridades que revestem o vínculo de emprego dos atletas profissionais.

Peculiaridades do Desporto e do Contrato Especial de Trabalho Desportivo

A prática desportiva tem um componente lúdico que se traduziu em verdadeiro obstáculo para o reconhecimento da atividade do atleta como profissão.

O desporto faz parte do cotidiano do ser humano há milênios. O que antes era encarado como um jogo, sendo este acessível e praticado tanto por crianças quanto por animais, passou a ter regras pré-estabelecidas e a ser encarado com seriedade. O jogo é uma atividade ou ocupação voluntária, exercida dentro de limites pré-estabelecidos de tempo e de espaço, segundo regras livremente consentidas, mas rigorosamente obrigatórias, dotado de um fim em si mesmo e acompanhado de um sentimento de tensão e de alegria e de uma consciência de ser diferente na “vida quotidiana” (HUIZINGA, 2014, p. 33).

Ensina Manuel Sérgio que o **desporto é uma ciência**, a necessidade de uma filosofia que analise as condições de validade da conduta motora de características simultaneamente lúdicas e agonísticas (SÉRGIO, 1982, p. 24).

Uma das propriedades básicas da prática desportiva é a normatividade, isto é, uma atividade sujeita a normas jurídicas e morais pré-estabelecidas, as quais pretendem canalizar a energia libidinal agressiva.

As regras do desporto (e até mesmo as do direito desportivo) surgiram a partir de uma atividade elaborada pela própria sociedade, desenvolvida de forma espontânea e independente da atividade técnica dos corpos legislativos oficiais, sendo que o direito que surge desta atividade espontânea da sociedade é definido por Oliveira Viana como o direito-costume, o direito do povo-massa, desconhecido e ignorado propositalmente pelas elites, nada obstante, em alguns momentos, sejam compelidos a reconhecê-los e a legalizá-los (VIANA, 1999, p. 44).

A legislação desportiva brasileira nasceu com a Comissão Nacional de Desportos, criada através do Decreto-lei n.º 1.056, de 19 de janeiro de 1939, sendo que a referida Comissão elaborou o projeto do Código Nacional de Desportos que, no preâmbulo, dispunha que a lei tinha por fim organizar a instituição desportiva no Brasil, mas foi somente no ano de 1941, durante a Segunda Guerra Mundial, que teve origem a primeira legislação desportiva brasileira, com a edição do Decreto-lei n.º 3.199/41, que estabeleceu as bases de organização dos desportos em todo o território nacional (VEIGA, 2020, p. 37).

Desde a década de 1940 que se reivindicava uma legislação que tratasse dos atletas profissionais e assegurassem patamares mínimos de direitos, mas foi somente com a edição da Lei n.º 6.354/1976 que foi estabelecida a relação de trabalho entre o atleta profissional e as entidades de prática desportiva.

Conforme se extrai da lição de João Antero de Carvalho, um membro titular da pasta do Trabalho afirmou que o Governo tinha a intenção de apresentar uma regulamentação das atividades do jogador de futebol já na década de 1950. Além disso, diversos interessados, principalmente dirigentes de clubes e de entidades desportivas ainda não detinham a real compreensão da necessidade

dessa regulamentação (CARVALHO, 1951, p. 257).

Os seus argumentos eram contundentes, pois afirmava que o Título III da Consolidação das Leis do Trabalho tratava de normas especiais da tutela de trabalho, com expressa disposição acerca da duração e condições do trabalho de diversas categorias, como, por exemplo, dos bancários, empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia, músicos, estiva, capatazia, jornalistas, professores, químicos, dentre outros. Em seguida a CLT dispunha sobre normas de proteção ao trabalho da mulher e do menor, para, em seguida, nas disposições especiais do Título IV, cogitar, de relance, dos trabalhadores rurais, empregados em

A crítica residia no fato de que inúmeras atividades despertaram a atenção do legislador ao ponto de se cunhar normas especiais de proteção ao trabalho. Contudo, não havia normas que dispusessem acerca das peculiaridades dos atletas profissionais de futebol, nada obstante o contínuo crescimento desta prática desportiva e o aumento do interesse nas competições.

O autor destacava o exemplo bem sucedido da Colômbia, país no qual sociedades anônimas se organizavam para explorar o futebol. No Brasil, os clubes eram associações recreativas, sem fins lucrativos.

A regulamentação, segundo seu ponto de vista, passava também pelo direito coletivo como forma de prevenção,

“Todos estes argumentos demonstravam a urgente necessidade de uma regulamentação da atividade, pois não poderia o jogador de futebol ficar à margem de legislações protetivas do trabalho, enquanto que inúmeras outras categorias dispunham de regramento próprio viabilizando um maior equilíbrio entre empregado e empregador.”

consultórios e escritórios de profissionais liberais, artistas e trabalhadores de empresas teatrais e circenses.

Também havia leis esparsas que contemplavam filigranas jurídicas, como, por exemplo, estabelecimento de medidas tendentes a favorecer a colocação de trabalhadores maiores de 45 anos no mercado (DL 4.362/1942); idade mínima para o exercício de atividade na mineração do carvão, durante o estado de guerra (DL 7.211/1944); situação jurídica dos empregados das empresas incorporadas ao patrimônio da União (DL 8.249/1945); aprendizagem dos industriários (DL 4.481/1942); aplicação de legislação de proteção ao trabalho aos empregados das autarquias industriais (DL 7.889/1945), dentre outras previsões legislativas.

atenuação ou solução de conflitos.

Um outro ponto que merecia destaque e atenção era a falta de um equilíbrio legal, com o reconhecimento de vantagens e obrigações para o atleta, o que gerava dúvidas nos juízes dos Tribunais Trabalhistas, tendo em vista a escassez de normas.

Todos estes argumentos demonstravam a urgente necessidade de uma regulamentação da atividade, pois não poderia o jogador de futebol ficar à margem de legislações protetivas do trabalho, enquanto que inúmeras outras categorias dispunham de regramento próprio viabilizando um maior equilíbrio entre empregado e empregador.

É pitoresca a passagem da obra de Antero de Carvalho quando discorre



acerca do processo movido por Algisto Lorenzato, também conhecido pelo apelido de “Batatais”, jogador nascido em 1910 que atuava na posição de goleiro e reconhecido por seu comportamento exemplar dentro de campo. Era de origem humilde e teve seu primeiro contato com o futebol no time da empresa onde trabalhava, o Frigorífico Anglo. Em 1935 passou a defender o Fluminense e foi cinco vezes campeão carioca pelo Clube das Laranjeiras, tendo sido goleiro da Seleção Brasileira em duas partidas da Copa do Mundo de 1938 (CARVALHO, 1951, p. 265).

O goleiro provocou a Justiça do Trabalho, pois julgava ser detentor da estabilidade decenal, então vigente, pois possuía mais de dez anos de vinculação com a agremiação desportiva e em razão da disposição contida nos arts. 3º e 577 da CLT, deveria ser considerado empregado, figurando no grupo atinente aos trabalhadores em estabelecimentos de cultura física.

Dessa forma, entendia, ainda, que foi obrigado a se transferir para outra agremiação desportiva por culpa do seu clube, razão pela qual postulou o pagamento de metade da remuneração que recebia em virtude daquele contrato, até o seu término, nos termos do art. 479 da CLT.

Em razão da ausência de uma regulamentação específica, o caso foi cercado de bastante polêmica e divergências. Em primeira instância a ação foi julgada improcedente, sendo que o TRT da 1ª Região negou provimento ao recurso ordinário do atleta.

Contudo, no Tribunal Superior do Trabalho o veredicto foi proclamado pela diferença de um voto. O relator, Ministro Delfim Moreira, foi vencido, tendo tido, entretanto, além de outros, o apoio dos Ministros Caldeira Neto e Júlio Barata. O voto prevalecente e favorável ao jogador foi proferido pelo Ministro Astolfo Serra, que sustentou que, sendo o jogador de futebol um assalariado, os seus direitos, em face do empregador, não diversificam, dos reconhecidos a outras categorias, aplicando-se-lhe, pois, o instituto da estabilidade².

O voto divergente, que prevaleceu no TST por apertada maioria de 5 X 4, aplicava ao jogador de futebol, por analogia, as normas destinadas aos artistas, admitindo que ambos “dão um espetáculo público parecido” argumentando que, baseado na convenção entre os interessados, nos casos omissos, seriam respeitados os preceitos do decreto que regula a locação de serviços teatrais (cláusula 17 dos contratos-tipo).

Todavia, o entendimento manifestado pela maioria dos Ministros não prevaleceu, pois a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal deu provimento ao agravo e julgando o Recurso Extraordinário, este fora provido (Rec. Extr. nº 15.932, DJ - 28 de agosto de

2 Processo TST 5.930-47.

1952, pág. 3.367) e confirmado pelo Pleno daquele Pretório Excelso que rejeitou os Embargos do atleta.

O entendimento do STF se pautou no fato de não ser aplicável ao atleta o reconhecimento da estabilidade decenal em virtude das peculiaridades que envolvem a profissão, como, por exemplo, o direito a que o atleta tem ao pagamento de gratificações (como luvas e bicho) e o passe, fatos que o diferenciam de um trabalhador comum. Além disso, um outro fato interessante foi colocado em jogo: a impossibilidade de se impor a um clube de futebol permanência de

elementos imprestáveis para a finalidade do contrato, máxime se atentarmos para que os atletas se afastam das atividades desportivas em idade muito verde, via de regra quando, em outras profissões, principia o trabalhador a adquirir maior perfeição no seu mister. (BRASIL, 1952)

Relata Antônio Chaves que o Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar recurso em Reclamação Trabalhista, movida em face do São Cristóvão Futebol e Regatas, o Ministro Rômulo Cardim já proclamava ser necessário “que uma legislação especial venha amparar esses profissionais que consomem as suas energias físicas na prática de uma profissão esgotante.” (CHAVES, 1988, p. 24)³.

Conforme se observa, havia aspectos que poderiam ser solucionados à luz das leis então vigentes e aplicadas ao trabalhador comum, contudo já havia o justo anseio pela existência de uma legislação específica que

3 O processo mencionado pelo renomado jurista é o de n.º 1.860/1950 (Acórdão 1.764/52), em que são partes Edmundo Freire e o São Cristóvão do Rio de Janeiro. Interessante destacar que o recurso interposto pelo atleta foi conhecido por divergência jurisprudencial, no caso o aresto indicado foi o do Fluminense Vs. Algisto Lorenzato (Batatais), que muita discussão havia provocado.

regulamentasse a matéria.

Com efeito, o Direito do Trabalho ordinário não se coaduna com a realidade do desporto, razão pela qual a prática social naturalmente criou um ordenamento próprio, capaz de abranger um regime diferenciado para o trabalho desportivo.

Esse histórico demonstra as peculiaridades do desporto e acabam refletindo no contrato **especial** de trabalho desportivo (CETD), assim denominado pela própria Lei Pelé (Lei n. 9.615/1998). Nota-se, portanto, que em razão das especificidades da prática desportiva o legislador se viu compelido a formular normas distintas daquelas aplicadas para o trabalhador ordinário.

A atividade do atleta profissional é regida pela Lei Geral do Desporto e não pela CLT, sendo que esta somente será aplicada de forma subsidiária e apenas quando não houver incompatibilidade com os princípios do desporto, conforme previsão constante no art. 28 § 4º da Lei Pelé.

Ao citar Arturo Majada, o jurista brasileiro que é considerado o “pai do Direito Desportivo” no Brasil, João Lyra Filho, afirma que:

o contrato desportivo, não podendo ser enquadrado em nenhum dos tipos admitidos pelo legislador, deverá ser fixado em seus elementos legais, em função de um exame concreto das singulares consequências jurídicas pretendidas pelos contratantes (LYRA FILHO, 1952, p. 307).

O CETD tem características próprias e deverá ser celebrado, obrigatoriamente, de maneira formal mediante a elaboração de um contrato de trabalho, com período de duração mínimo de 3 meses e máximo de 5

anos⁴. Após o registro do referido contrato na respectiva entidade de administração do desporto terá início o vínculo desportivo.

Até mesmo rubricas trabalhistas clássicas sofrem severas restrições quando transportadas para o desporto. À guisa de exemplo, o tempo de trabalho sofre limitação semanal e não diário; o repouso semanal remunerado pode ser concedido dentro do próprio clube, com treino regenerativo, sem que tal fato seja configurado como tempo à disposição do empregador; o adicional noturno, via de regra, não é devido, assim como a equiparação salarial.

O próprio poder disciplinar do empregador tem características particulares, conforme assinala, tendo em vista que no contrato de trabalho desportivo raramente se verificam despedimentos, na medida em que o praticante desportivo constitui um

à prática desportiva; c) Exercitar a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas (BRASIL, 1998, grifo nosso).

Não se trata de um rol exaustivo de deveres, tendo em vista que o atleta profissional, além dos deveres acima mencionados, também deve observar a obediência, diligência e fidelidade, esta última entendida como respeito ao caráter ético da relação contratual.

Até mesmo fatores extra-campo podem afetar o regular desempenho da atividade do atleta, ou seja, este poderá ser punido em razão de conduta praticada fora do período em que está à disposição do empregador, fato este que raramente poderia afetar a vida de um trabalhador comum.

“Até mesmo fatores extra-campo podem afetar o regular desempenho da atividade do atleta, ou seja, este poderá ser punido em razão de conduta praticada fora do período em que está à disposição do empregador, fato este que raramente poderia afetar a vida de um trabalhador comum.”

“ativo patrimonial” (BAPTISTA, 2006, p. 21).

Os deveres do atleta estão enumerados no artigo 35 da Lei Pelé. A saber: a) Participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competições com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas; b) **Preservar as condições físicas** que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários

4 Em razão da pandemia provocada pela COVID-19, a MPV 984/2020 autorizou a celebração de contratos desportivos pelo prazo mínimo de 30 dias, até dezembro de 2020, com o intuito de viabilizar a conclusão dos campeonatos estaduais.

Desta forma, conclui-se que, ao contrário do que ocorre com os demais trabalhadores celetistas, o atleta profissional, além dos deveres inerentes ao desempenho da atividade desportiva, possui obrigações “extra-campo”, envolvendo sua alimentação, ingestão de bebidas alcoólicas, descanso, prevenção de lesões, restrição de uso de medicamentos, dentre outras (VEIGA, 2018. p. 61).

No tempo em que foi presidente do Botafogo, tradicional clube carioca que cedeu vários atletas para a seleção brasileira de futebol, João Lyra Filho formulou regras que tinham como objetivo contemplar um regime disciplinar permanente e que era

parte integrante do contrato celebrado entre atletas e clube, com as seguintes disposições (LYRA FILHO, 1952. p. 320-321, grifo nosso):

a) o clube deixará de reconhecer a existência de contrato firmado com jogador profissional cujas condições de saúde não sejam satisfatórias para a prática do futebol, desde que a prova respectiva seja feita pelo seu gabinete médico, dentro do mês seguinte ao da assinatura do contrato;

b) o clube poderá exigir do jogador profissional o uso exclusivo da residência que lhe franquiar;

c) o atleta profissional é obrigado a metodizar o consumo das suas energias físicas e sexuais, no período destinado à concentração, e moderar os hábitos que possam perturbar as condições necessárias à prática do futebol;

d) o atleta profissional é obrigado a evitar, em período de concentração, a leitura do noticiário desportivo que a juízo do clube, possa gerar preocupações nocivas à conservação das condições psíquicas necessárias à prática do futebol;

e) é vedado ao atleta profissional dissentir de atos do Departamento Técnico, inclusive os que determinarem o quadro em que deva ser incluído e a posição que dentro dele lhe deva pertencer, em qualquer treino ou jogo;

f) dará causa a punição severa o atleta que deturpar a verdade;

g) é proibido ao atleta profissional participar de jogos de carteados ou de apostas, bem como de qualquer



diversão que explore a sorte ou azar;

h) dentro do período de concentração, o atleta profissional não deve dirigir automóvel, sem licença do clube, nem utilizar banhos de mar, ou de sol, sem autorização;

i) é vedado ao atleta profissional frequentar clubes noturnos, *dancings*, cassinos ou reuniões em que se faça uso do álcool ou da cena teatral excitante, ou abusar do fumo ou de bebidas alcoólicas, bem como praticar, com excesso, atos que possam gerar fadiga física ou mental;

j) não pode o atleta fumar nos intervalos dos jogos ou dos treinos;

k) será punida severamente a displicência que revelar em campo qualquer jogador profissional, inclusive a falta de interesse em qualquer lance de uma partida ou da deficiência de esforço na preparação de qualquer jogador;

l) é passível de grave pena o jogador profissional que, sob qualquer forma, ainda que não expressamente prevista, concorrer para a sua própria insuficiência técnica, consumindo energia inutilmente, alimentando preocupações nocivas, **sacrificando hora de repouso, desperdiçando atividade útil, relaxando o preparo físico**, alimentando discussão, manifestando, em suma, desinteresse pela conservação e aperfeiçoamento das próprias condições físicas, morais e espirituais necessárias à sua preparação profissional;

m) o jogador profissional que tentar comprometer os interesses do clube, com exibição ostensiva de nome e propaganda de feitos desportivos ou com forma de atuação que possa sacrificar o rendimento da produção do conjunto, animado pelo objetivo de conservar, disputar ou preparar popularidade, ou de atrair a atenção geral, por vaidade, cobiça ou fatuidade, a juízo do clube, responde por infidelidade aos compromissos contratualmente firmados e é passível da pena de exclusão.

É claro que tais previsões dizem respeito há uma realidade de 80 anos e muitas delas já caíram em absoluto desuso. Contudo, determinados princípios, guardadas as devidas proporções, têm pertinência e aplicação nos tempos atuais. Há, portanto, uma possibilidade de ingerência, por parte do empregador, que extrapola a vida profissional deste trabalhador e que invade a sua esfera pessoal, sem que tal fato, contudo, se configure ato ilícito, na medida em que é justificável pela natureza da atividade desempenhada.

Cabimento de Habeas Corpus para dissolução de vínculo de emprego desportivo

Não há dúvidas de que a Justiça do Trabalho é pioneira e fonte de inspiração para diversos ramos da justiça brasileira, conforme se infere da lei que originou os juizados especiais e inúmeros princípios incorporados ao Código de Processo Civil.

Em razão de sua natureza peculiar, a atividade do atleta é de curta duração e muitas das vezes um lapso temporal de meses de um trabalhador comum pode equivaler a anos de um atleta profissional, razão pela qual muitas das vezes é necessária a adoção de medidas judiciais ousadas para se assegurar o tempo de vida útil necessário à própria sobrevivência do atleta.

Desde o célebre “Caso Oscar”, de relatoria do Ministro Caputo Bastos, que o TST passou a assegurar o cabimento dessa importante e vital medida, como forma de viabilizar a liberdade do atleta para se transferir para outra agremiação desportiva, enquanto que a questão financeira permaneceria sub judice até o trânsito em julgado da ação.

Depois deste sucederam-se os casos *Riascos Vs. Cruzeiro*⁵, *Ítalo Barbosa Vs. Gama*⁶, *Marcelinho Paraíba Vs. Inter de Lages*⁷, *Pedro Antônio Lopes Vs. São Carlos*⁸; *Vinícius Diniz Vs. São Carlos*⁹; *Zeca Vs. Santos FC*¹⁰ e o caso *Gustavo Scarpa Vs. Fluminense*¹¹, sendo este o último no qual foi deferida a liminar para que ele pudesse jogar onde desejasse, tendo escolhido o Palmeiras para este propósito.

Naquela ocasião o Ministro Alexandre Agra Belmonte afirmou na ementa da decisão que:

- 5 HC 26452-66.2016.5.00.0000
- 6 HC 17552-94.2016.5.00.0000
- 7 HC 5451-88.2017.5.00.0000
- 8 HC 1000225-85.2017.5.00.0000
- 9 HC 1000312-41.2017.5.00.0000
- 10 HC 1000326-25.2017.5.00.0000
- 11 HC 1000462-85.2018.5.00.0000

manter atleta aprisionado a um contrato deteriorado pela mora contumaz atenta contra os princípios da boa-fé e da liberdade de trabalho, este com assento constitucional, mormente quando texto expresso de lei o liberta. Interpretação sobre o princípio da imediatidade capaz de levar ao absurdo, corresponde a verdadeira imposição de suportabilidade de condições de trabalho atentatórias da dignidade da pessoa humana. O alvará de soltura da prisão contratual se impõe nessas circunstâncias (BRASIL, 2018).

Todavia, naquele mesmo ano de 2018 a jurisprudência do TST sofreu uma guinada de 180º, tendo em vista que após mudança de composição da Subseção Especializada em Dissídios Individuais-II (SBDI-II), órgão responsável pelo julgamento de Ações Rescisórias, Mandados de Segurança e Habeas Corpus, restou definido que o cabimento de Habeas Corpus estaria restrito à liberdade de locomoção primária.

Em 19 de novembro de 2018 em processo no qual figurava como relator o ilustre Ministro Alexandre Luiz Ramos, restou decidido, por maioria, que contraria as decisões do STJ e do STF o entendimento de ser cabível o habeas corpus para discutir cláusula contratual de atleta profissional, como decorrência de inadimplemento de obrigações do clube empregador. Além disso, restou considerado que o writ havia sido utilizado como sucedâneo recursal e substitutivo de decisão a ser proferida em reclamatória trabalhista, âmbito apropriado para a análise probatória do descumprimento do contrato. Por fim, restou assentado que a utilização exagerada da medida reduz a sua importância e banaliza a ação.

O julgamento em questão ocorreu nos autos do HC 1000678-46.2018.5.00.0000, que tinha como paciente o atleta Felipe Camargo

de Souza e como interessado o Figueirense de Santa Catarina.

É importante ressaltar que nada obstante esta referida decisão e o substancial voto proferido pelo Ministro Relator, a questão ainda não está pacificada no âmbito da Corte Trabalhista e ainda merecerá reflexões e debates, até mesmo porque a Justiça do Trabalho possui competência constitucional para apreciação de *habeas corpus*, quando o ato questionado envolver matéria afeta a sua jurisdição.

Com efeito, deve prevalecer o entendimento mais amplo do universo de aplicação do instituto do *habeas corpus*, que encontra eco na atuação de um dos grandes juristas brasileiros, o baiano Rui Barbosa, defensor da versão liberal desse instrumento. Além da questão da locomoção, o *Águia de Haia* entendia que o uso do *writ* poderia ser concedido quando qualquer tipo de violência ou ameaça à liberdade da pessoa fosse cometida, inclusive no caso da liberdade de manifestação de pensamento.

Tal fato não quer dizer que o basta a impetração desta medida para o deferimento da liminar e o rompimento do vínculo, mas apenas assegurar o seu cabimento e partir daí cada caso deverá ser analisado individualmente, dentro das balizas e limites impostos pela legislação desportiva.

Deve ser ressaltado que o clube que detinha os direitos federativos deste atleta não sairá prejudicado, na medida em que a reclamação trabalhista seguirá o seu fluxo e nela será apurado o responsável pela ruptura do vínculo de emprego, atleta ou clube e a cada um restará o dever de indenizar com o pagamento da cláusula indenizatória ou compensatória, além de outros consectários porventura devidos.

A restrição do cabimento do *Habeas Corpus* importa em um cerceio do direito

de defesa do atleta profissional que exerce uma atividade repleta de peculiaridades, com interferência natural e justificável de sua vida íntima, com tempo de duração muito abreviado, onde 3 ou 4 anos de espera para a conclusão do processo pode significar o fim da carreira de um atleta.

Conclusão

O contrato de trabalho desportivo é especial em razão da necessidade de se compatibilizar o aspecto laboral com o aspecto desportivo. O grande desafio, porém, é o de conciliar essa intromissão na vida íntima do atleta com a preservação da dignidade da pessoa humana e da liberdade individual. Trata-se de uma tarefa complexa, mas não impossível. Deve haver a harmonização da boa-fé, proporcionalidade, adequação, necessidade e legítimo propósito.

Referências

BAPTISTA, Albino Mendes. **Estudos sobre o Contrato de Trabalho Desportivo**. Coimbra Editora, Coimbra0: 2006.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasília, **Diário Oficial da União**. 25 mar. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19615consol.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 15.932. **Diário de Justiça**, Brasília, DF, p. 3.367, 28 ago. 1952.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. HCCiv 1000462-85.2018.5.00.0000. Relator: Alexandre Agra Belmonte. **Pesquisa de Jurisprudência**, 25 jun. 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b85b071732593f9fae397c49c2eac453>. Acesso em: 11 jun. 2021.

CARVALHO, João Antero de. **Direito do Trabalho Interpretado**: comentários à margem da jurisprudência. Rio de Janeiro: Sul Americana, 1951.

CHAVES, Antônio. **Direito de Arena**. São Paulo: Julex Livros, 1988.

HUIZINGA, Johan. **Homo Ludens**. 8. ed. São Paulo: Perspectiva, 2014.

LYRA FILHO, João. **Introdução ao Direito Desportivo**. Rio de Janeiro: Irmãos Pongetti, 1952.

SÉRGIO, Manuel. **A Prática e a Educação Física**. 2. ed. Lisboa: Compendium, 1982.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. **Direito e Desporto**. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Manual de Direito do Trabalho Desportivo**. São Paulo: LTr, 2020.

VIANA, Francisco José de Oliveira. **Instituições Políticas Brasileiras**. Brasília: Conselho Editorial do Senado Federal, 1999.



EVOLUÇÃO DO FATO DO PRÍNCIPE NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

Sergio Pinto Martins¹

RESUMO:

O artigo pretende analisar a evolução do fato do príncipe na Justiça do Trabalho.

Palavra chave: Factum principis.

Introdução

Caso sejam feitas dispensas em virtude da decretação de calamidade pública realizada por ato do governo municipal ou estadual ou dos dois ao mesmo tempo será possível questionar a matéria sob o ângulo do fato do príncipe.

O estudo pretende analisar a evolução do artigo 486 da CLT e sua interpretação.

Histórico

Antigamente, se falava em fato do príncipe como toda medida arbitrária, feita com violência por parte da autoridade, que tinha força coercitiva (BADAQUI, 1955, p.1). Se dizia: o que agradou o príncipe tem força

1 Desembargador Corregedor do TRT da 2ª Região. Diretor da EJUD-2 2018/2020. Mestre em Direito Tributário. Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho. Professor titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

de lei (MARTINS, 2021, p.627).

Na Antiguidade a palavra príncipe significava a Administração, o Estado. Príncipe seria a autoridade pública, o poder público.

Conceito

O conceito de fato do príncipe é mais desenvolvido no Direito Administrativo.

A maioria da doutrina francesa considera o fato de príncipe (le fait du prince) quando a execução do contrato é onerada por medida proveniente de autoridade pública contratante, mas que exerce esse poder em um campo de competência estranho ao contrato (MORAND- DEVILEER, 1999, p. 423).

Laubadère define fato do príncipe, em sentido amplo, como toda a medida editada pelo poder público e que tem, por consequência, tornar mais difícil e mais onerosa a execução do contrato pelo contratante (LAUBADÈRE, 1963, p. 311).

Maurice Hauriou ensina que o fato

do príncipe é “toda medida do poder público que, rompendo o equilíbrio do contrato, em que a Administração é parte, pode originar responsabilidade pecuniária para esta” (HAURIOU, 1927, p. 570). O exemplo dado é a elevação da carga tributária incidente sobre a execução da prestação devida pelo particular.

Georges Vedel leciona que o fato do príncipe “é toda modificação nas condições de execução do contrato imputável a uma autoridade pública” (VEDEL, 1973, p. 257).

Michel Waline afirma que o fato do príncipe é “o ato da autoridade pública que sobrecarrega, sem culpa, a situação da parte que contrata com a coletividade pública” (WALINE, 1952, p. 38).

José Cretella Jr. menciona que fato do príncipe é “toda e qualquer providência ou iniciativa unilateral do poder público que torna mais onerosa a situação daquele que contrata com o Estado” (CRETELLA, 1983, p. 401).

Diógenes Gasparini leciona que “fato do príncipe – ato ou fato da autoridade pública – é toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral ou imprevisível, que onera extraordinariamente ou que impede a execução do contrato e obriga a Administração Pública a compensar integralmente os prejuízos suportados pelo contratante particular” (GASPARINI, 1993, p. 416).

Fato do príncipe é toda determinação estatal, positiva (fazer) ou negativa (não fazer), geral, imprevista e imprevisível (MEIRELLES, 1996, p. 222) praticada pelo Estado. É praticado pela autoridade pública. Obriga o Poder Público a compensar integralmente os prejuízos suportados (MEIRELLES, 1966, p. 222) pelo particular. A Administração não pode causar danos ou prejuízos aos administrados, ainda que em benefício da coletividade. Quando isso ocorre, surge a

obrigação de indenizar (MEIRELLES, 1966, p. 222). Exemplos: desapropriação feita pelo Poder Público (fato da Administração), que o obriga a pagar justa e prévia indenização (art. 5.º, XXIV, da Constituição); proibição de importar para equilibrar a balança comercial; proibição de fabricar, transportar ou guardar certos produtos ou mercadorias por serem perigosos à saúde pública. (GASPARINI, 1993, p. 417).

Celso Antonio Bandeira de Mello afirma que:

o fato do príncipe não é comportamento ilegítimo. Outrossim, não representa o uso de competências extraídas da qualidade jurídica do contratante, mas também não se constitui em inadimplência ou falta contratual. É uma competência pública cuja utilização repercute diretamente sobre o contrato, onerando, destarte, o particular (MELLO, 2007, p. 239).

O fato do príncipe não se confunde com a teoria da imprevisão, pois compreende ato de vontade da Administração. Na teoria da imprevisão, os fatos são independentes da vontade da Administração. São decorrentes da álea econômica.

O STF decidiu que:

se o contrato com a Administração foi concluído quando vigentes condições conhecidas do imposto de importação de um bem indispensável à execução de contrato, mas sobreveio nova regulamentação tributária, onerosa e imprevisível, ocorreu ‘fato do príncipe’, o qual legitima a revisão da economia do contrato, quanto às condições primitivas (BRASIL, 1981).

No Direito do Trabalho, o fato do príncipe ocorre quando a Administração

Pública impossibilita a execução da atividade do empregador e, por conseguinte, o contrato de trabalho, de forma definitiva ou temporária, por intermédio de lei ou ato administrativo. Se o Estado provoca a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, deve responder pelo pagamento de indenização aos trabalhadores. O exemplo que ocorreu em São Paulo, mais precisamente na rua das Palmeiras, que foi fechada para a construção do Metrô. Não passavam veículos no mencionado logradouro e os pedestres, para utilizarem a referida via, tinham certas dificuldades, dados os tapumes, buracos, terra, que enfrentavam. O comércio naquele local praticamente ficou inutilizado, sendo que muitas empresas fecharam. Eis aqui uma hipótese do fato do príncipe, que poderia dar ensejo ao pagamento de indenização pelo governo aos trabalhadores daquelas empresas.

Evolução da redação do artigo 486 da CLT

A origem do artigo 486 da CLT está no parágrafo 3.º do artigo 5.º da Lei n.º 62, de 5 de janeiro de 1935, previa:

§ 3º No caso de ser a paralyzação do trabalho motivada por promulgação de leis ou medidas governamentaes que tornem prejudicial a continuação da respectiva actividade ou negocios, prevalecerá o pagamento da indemnização de que trata a presente lei, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do acto que, originou a cessaçãõ do trabalho (BRASIL, 1935).

O dispositivo era muito genérico, muito amplo. A lei que causasse atos prejudiciais à continuidade da atividade do empregador poderia implicar o pagamento da indenização.

A redação original do artigo 486 da CLT em 1943 era a seguinte:

Art. 486. No caso de paralisação do trabalho motivado originariamente por promulgação de leis ou medidas governamentais, que impossibilitem a continuação da respectiva atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho(BRASIL, 1943a).

Não se fala em tornar prejudicial a continuidade da atividade dos negócios do empregador.

O Decreto-lei n.º 6.110, de 16 de dezembro de 1943, retirou a vírgula depois da expressão medidas governamentais:

Art. 486. No caso de paralisação do trabalho motivado originariamente por promulgação de leis ou medidas governamentais que impossibilitem a continuação da respectiva atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, a qual, entretanto, ficará a cargo do Governo que tiver a iniciativa do ato que originou a cessação do trabalho(BRASIL, 1943b).

O Decreto-lei n.º 9.215/46 restaurou a vigência do artigo 50 da Lei das Contravenções Penais (Decreto-lei n. 3.688/41). Em consequência, se tornou contravenção penal a exploração de jogos de azar, inviabilizando a continuidade dos negócios das empresas que exploravam os jogos. O artigo 1.º do Decreto-lei n. 9.251/46 determinou que:

Art. 1º - Não se aplica aos empregados dos estabelecimentos a que se refere o Decreto-Lei nº 9.215, de 30 de abril de 1946, os quais, em virtude da cessação do jogo, hajam sido dispensados, o disposto no art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho, assistindo-lhes, porém, haver dos respectivos empregadores uma

indenização nos termos dos arts. 478 e 497 dessa Consolidação (BRASIL, 1946).

Nos Consideranda do Decreto-lei n.º 9.251/46 foi deixado claro que a autorização para o jogo era precária, não se aplicando, portanto, o artigo 486 da CLT:

Considerando que a permissão dos jogos de azar em estabelecimentos de diversões foi concedida a título precário;

Considerando que não se tratava de atividade de natureza social útil e de exercício normalmente admitido mas apenas de atividade tolerada;

Considerando que, os que a, ela se dedicavam como empresários ou seus empregados, pelo fato mesmo desse exercício, se sujeitaram aos riscos dessa precariedade;

Considerando que a indenização devida a empregados pelo fato da paralisação do trabalho motivada por ato governamental, e que incube ao Governo responsável, não deve, no caso pesar sobre cofres públicos, dadas as circunstâncias acima indicadas;

Considerando, contudo, que é de equidade sejam amparados os empregados dos referidos estabelecimentos que ficarão provisoriamente sem ocupação, até que se possam readaptar a outros misteres;

Considerando finalmente que os proventos proporcionados às empresas que usufruíam das concessões referidas autorizam a que lhe seja atribuído o encargo

desse amparo, desde que não devem pesar apenas sobre os empregados as consequências do fechamento (BRASIL, 1946).

O objetivo da norma foi exatamente excluir a aplicação do fato do príncipe em razão da dispensa dos trabalhadores dos cassinos, pois o jogo foi novamente considerado contravenção penal.

Foram incluídos dois parágrafos os artigos 486 da CLT pelo Decreto-lei n.º 6.110/43:

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º Se for a União a indigitada responsável, o tribunal de trabalho,



se entender passível de discussão a responsabilidade, a esta imputada, sobre-estará na apreciação do feito, remetendo os interessados ao Juízo Privativo da Fazenda Nacional, onde será apreciada a quem cabe a responsabilidade mediante processo ordinário. Se, entender que a argüição não oferece, desde logo, fundamento legal, prosseguirá no feito(BRASIL,1943).

Na Câmara dos Deputados a alteração do artigo 486 da CLT teve o número 842/1950. Houve várias emendas e três substitutivos. Foi para o Senado Federal, no qual foram mantidas as alterações. Getúlio Vargas sancionou o projeto com o veto do parágrafo 1.º, dando origem à Lei n.º 1.530, de 26 de dezembro de 1951, que altera o artigo 486 da CLT e dá nova redação do parágrafo 2.º, acrescentando o parágrafo 3.º ao dispositivo:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§1.º (Vetado)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o

feito nos termos previstos no processo comum(BRASIL, 1951).

As razões do veto ao parágrafo 1.º foram:

No tocante à redação dada ao §1.º do art. 486, da Consolidação das Leis do Trabalho, julgo-a contrária aos interesses nacionais porque vem estabelecer o falso princípio de que a desapropriação por utilidade pública trará sempre ao empregador o direito de reclamar do Governo desapropriante o pagamento das indenizações devidas a empregados. E não se justifica esse dispositivo porque nem sempre a desapropriação importa necessariamente em despedimento dos empregados.

Em 8 de fevereiro de 1952 foi mantido pelo Congresso Nacional o veto à nova redação do parágrafo 1.º do artigo 486 da CLT.

O Deputado Federal por Minas Gerais Hildebrando Bisaglia, que depois foi Ministro e Presidente do TST, afirmou:

Aliás, o Sr. Presidente da República deveria não apenas vetar o §1.º, mas também o próprio art. 486 (...) O art. 486 da Lei vigente declara que apenas quando houver paralisação do trabalho que resulte em rescisão obrigatória do contrato de trabalho, exclusivamente nesta hipótese, ficará o Governo obrigado a indenizar. O projeto, entretanto, no art. 486, que vigorará porque não o alcançou o voto, declara que nas paralisações do trabalho, temporária ou definitiva, ficará o Governo federal, estadual ou municipal, obrigado a indenizar ao trabalhador. A inovação sensível que afeta diretamente o interesse público está na paralisação temporária do serviço, porque esta

paralisação não determina a rescisão contratual: limita-se a interromper o contrato de trabalho, o que não pode, evidentemente, determinar a rescisão².

Agora se fala em ato da autoridade, seja ela federal, estadual ou municipal.

Análise do art. 486 da CLT

No caso da paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato da autoridade municipal ou estadual ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável (art. 486 da CLT).

O artigo 486 da CLT está na Capítulo V,

Faz referência a “ato” o artigo 486 da CLT.

Ato é agir, fazer por meio de vontade própria. Ato é a vontade em querer praticar algo. Ato é uma situação de fato praticada por uma pessoa. Compreende a vontade de praticar o ato (MARTINS, 2021, p. 627). Isso é feito pelo Poder Público. O ato de não permitir a abertura das empresas é do Poder Público Federal, Estadual ou Municipal. Quem tem a vontade de fazer isso é o Poder Público Federal, Estadual ou Municipal.

Não se distingue na CLT se o ato é praticado ou não por força maior ou por caso fortuito. Também não se diferencia se o ato é lícito ou ilícito, se houve abusos ou excessos. É qualquer ato. Não importa qual seja. Se a lei não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo (*Ubi lex*

“Não se faz distinção no artigo 486 da CLT se o ato do Poder Público é discricionário ou vinculado. Se a norma não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo.”

“Da Rescisão”. Logo, ele está inserido dentro de um contexto de rescisão contrato de trabalho.

A paralisação do empregador poderá ser temporária ou implicar o fechamento da empresa por ato do governo com o decreto de calamidade pública, que impossibilita a continuação da atividade, por falta de clientes e impossibilidade de pagar empregados e fornecedores. Caracteriza o fato do príncipe, pois o fechamento do estabelecimento foi determinado pelo Município ou pelo Estado. A mera interrupção da atividade do empregador que não importe o término do contrato de trabalho, não se aplicará o artigo 486 da CLT.

2 Diário do Congresso Nacional, ano VII, n. 24, p. 964, 9 fev. 1952.

non distinguit nec non distinguere debemus).

A pandemia é força maior. Pandemia não é o fato do príncipe. O ato é não permitir que as empresas operem e não deixá-las trabalhar. Impede a empresa de exercer suas atividades.

As empresas não estão impedidas de exercer atividade em razão da doença, mas em razão do ato do Poder Público que proíbe as empresas de abrir, sob pena de multa.

Quem fez o ato não foi o vírus. Quem praticou o ato foi o Poder Público Estadual ou Municipal, que impede as empresas de exercer suas atividades.

A lei não dispõe qual é a causa do ato.

A causa pode ser a doença, mas o ato é do Poder Estadual ou Municipal em determinar o fechamento da empresa.

A causa pode ser melhorar o trânsito ou a condição viária e a consequência é a desapropriação. O ato do Poder Público é a desapropriação. A desapropriação pode ser em decorrência de necessidade pública. Não é um ato ilícito da Administração Pública.

Na desapropriação da Fazenda Fortaleza de Sant'Anna pelo Incra foi considerado como fato do príncipe, pois era o único imóvel no qual eram desenvolvidas as atividades da empresa:

FACTUM PRINCIPIS. CONFIGURAÇÃO.

Deve ser admitida a ocorrência do *factum principis* quando a rescisão do contrato de trabalho decorrer de ato da administração pública que não pode ser evitado pelo empregador, que se vê obrigado a encerrar suas atividades econômicas (TRT 3ª R, Turma Recursal de Juiz de Fora, RO 0001814-46.2013.5.03.0143, Rel. Luiz Antônio de Paula Iennaco, j. 4.11.2014, DJ 13.11.2014, p. 299) (BRASIL, 2014).

O TST também entendeu da mesma forma:

Desapropriação de imóvel rural para fins de reforma agrária. *Factum principis*. Caracterização. Inteligência do art. 486 da CLT. No caso vertente, de acordo com o quadro fático delineado pela decisão regional, a rescisão do contrato de trabalho dos reclamantes deu-se por meio de ato da Administração Pública (desapropriação de imóvel rural para fins de reforma agrária, bem como que os proprietários do imóvel não concorreram para a desapropriação do imóvel e não tiveram como evitá-la. Esta Corte, em casos análogos, tem admitido a responsabilidade indenizatória do ente estatal com fulcro no art. 486 da

CLT, quando restou comprovado que o empregador não concorreu, direta ou indiretamente, para o encerramento das atividades empresariais. Nessa linha, descabe falar em violação ao art. 486 da CLT, tendo em vista a conclusão do acórdão regional de que o empregador não concorreu para a desapropriação do imóvel, razão pela qual restou caracterizada a hipótese de *factum principis* prevista no dispositivo legal referenciado. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST, 2ª T., Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 20.9.2017, DJ 29.9.2017) (BRASIL, 2017).

O artigo 486 da CLT não determina que o ato é apenas na desapropriação. Logo, pode ser decorrente de outros fatores, como a doença.

Não dispõe o artigo 486 da CLT que o fato do príncipe ocorrerá apenas para uma situação específica, como na desapropriação. Logo, pode ser em outras hipóteses, como em decorrência da doença.

Não se faz distinção no artigo 486 da CLT se o ato do Poder Público é discricionário ou vinculado. Se a norma não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo.

É certo que o TST já decidiu que: “Não há que se falar em *factum principis* quando a ação do poder público visa resguardar o interesse maior da população, atingido pelo inadimplemento da empresa”³.

Reza o artigo 29 da Lei n.º 14.020/20 que não se aplica o disposto no artigo 486 da CLT, na hipótese de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde

³ TST, RR 5.931/86.8, Rel. Norberto Silveira, Ac. 3ª T. 2610/87.

pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

O fato do príncipe ocorrerá tanto por ato da Administração Pública municipal, como estadual ou federal. A circunstância poderá ser decorrente de um ato comum, de lei ou de ato administrativo.

O artigo 486 da CLT faz referência a atividade. A palavra vem do latim *activitas, activitatis*. É a qualidade do que está ativo. Atividade diz respeito à empresa e não à continuidade do emprego.

Para que haja a responsabilidade da saúde por violação à lei⁴, por má administração que importa violação de direitos de terceiros⁵, por inadimplência contratual pelo Poder Público⁶.

Não caracteriza *factum principis* o cancelamento de concessão a título precário

de transporte coletivo, planos econômicos, dificuldades financeiras da empresa, cassação de licença de funcionamento por irregularidades, intervenção em decorrência de atividade ilícita da empresa.

A indenização é que fica por conta do Poder Público. Se não há pedido de indenização, a verba não é devida pelo Poder Público. Não se pode nem mesmo falar no exame de fato do príncipe. No mesmo sentido o seguinte acórdão:

Factum principis. Irrelevância. Se não há pedido a título de indenização-antiguidade, única parcela que poderia ser de responsabilidade do Estado do Pará, nos exatos termos do art. 486, da CLT, tornou-se inteiramente irrelevante o exame do *factum principis*, no presente processo (TRT 8ª R, 2ª T., RO 7391/82, Rel. design. Juiz Vicente José Malheiros da Fonseca, assinado em 9.2.94) (BRASIL, 1994).

Denúnciação da lide

Wagner Giglio (1984, p. 124) sustenta a ocorrência da denúnciação da lide no *factum principis*, previsto no parágrafo 1º, do art. 486 da CLT, pois esse dispositivo legal se refere expressamente ao chamamento à autoria.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2018, p. 593) assevera que “a interpretação lógica do art. 486 da CLT autoriza a conclusão de que a expressão ‘chamamento à autoria’ deve ser substituída por ‘denúnciação da lide’”. Mauro Schiavi (2015, p. 429), Rodolfo Pamplona filho e Tercio Souza (2020, p. 320) entendem que a previsão do parágrafo 1º do artigo 486 da CLT é de denúnciação da lide.

A hipótese do parágrafo 1º do artigo 486 da CLT não retrata, porém, denúnciação da lide, mas de chamamento à autoria, na forma como estava previsto no CPC de 1939 (MARTINS, 2020, p. 612). O chamamento à autoria, de acordo

4 FACTUM PRINCIPIS- Configuração – Revolvimento de fatos e provas. Nulidade não caracterizada – Não se confunde o fato do príncipe com o poder conferido à Administração pública, tendo sempre em vista a preservação do interesse público, de fiscalizar e interditar estabelecimentos de saúde que não atuem dentro dos limites da lei. Se a reclamada, por sua exclusiva culpa, deu causa à interdição perpetrada pelo órgão fiscalizador, deve assumir a responsabilidade por sua incúria, na administração do negócio. O próprio art. 501 da CLT, em seu §1º, dispõe que “a imprevidência do empregador exclui razão de força maior”. Descabida, portanto, a evocação do §1º do art. 487 daquele Texto, que remanesce incólume (RR 723431-36.2001.5.09.555, 3ª T., Rel. Min. Alberto Bresciani, j. 3.9.2003, DJ 26.9.2003).

5 CLÍNICA MÉDICA SANTA GENOVEVA – FACTUM PRINCIPIS – FATO NOTÓRIO – PROVA – O *factum principis* supõe ato estatal, um ato de império, e não se caracteriza se a administração pública age como contratante e intervém na contratada que, por má administração, causou a morte de quase uma centena de pacientes, bem como não acarreta a responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas do empregador (AI-RR 699730-05.2000.5.01.5555, 5ª T., Rel. Min. Walmir Oliveira da Costa, j. 6. 11.2002, DJ 22.22.2002).

6 RR 40800-27.2009.5.15.0159, 2ª t., Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 14.9.2016, DEJT 23.9.2016.



com o que estava disciplinado no CPC de 1939, correspondia à denúncia da lide romana, que não se assemelha às hipóteses elencadas no artigo 125 do CPC, pois o chamamento à autoria tinha por base fundamental a evicção, que, inclusive, não se aplica no processo do trabalho, até porque o objetivo principal era notificar o denunciado para que promovesse a defesa do denunciante. O parágrafo 1º do artigo 486 da CLT revela, entretanto, que a Administração Pública irá ser responsável no processo pela indenização que seria devida ao empregado em razão da paralisação da empresa e não pelo direito de que resulta a evicção.⁷

Por outro lado, admitindo-se que houve o *factum principis* do Poder Público, a responsabilidade pela indenização de estabilidade seria da Administração e não mais da empresa, sendo automaticamente incompetente a Justiça do Trabalho para analisar a questão, razão pela qual os autos

7 No mesmo sentido: TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Liticonsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho* 3. ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 250; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017, p. 369.

serão remetidos à Vara da Fazenda Pública (onde houver), de acordo com o parágrafo 3º do art. 486 da CLT. No caso, o empregador não mais permanece no processo, ficando neste apenas o empregado e a Fazenda Pública. Não haverá, também, o direito de regresso entre empregador e Fazenda Pública, que seria resolvido no próprio processo, nem existirá direito de regresso da última contra o primeiro, pois o responsável pelo pagamento da indenização é apenas a Administração Pública. Nas hipóteses do artigo 125 do CPC, o procedimento é totalmente diverso, que não se assemelha ao artigo 486 da CLT. Logo, não se está diante da figura processual da denúncia da lide (MARTINS, 2021, p. 328).

O Poder Público tem de ser chamado para integrar a lide (§1.º do art. 486 da CLT). No mesmo sentido a seguinte decisão:

Nulidade do processo por falta de chamamento à lide do Poder Público. Violação do art. 486, §1.º da CLT, evidenciada. Revista provida para, anulando o processo a partir da decisão de fls. 163/167, determinar a baixa dos autos à JCI de origem, a fim de que seja chamada à autoria a União Federal, na forma do §1.º, do art. 486, Consolidado, prosseguindo-se depois a instrução, como de direito, prejudicados os demais itens da revista. (TST, 2ª T., RR 2.697/85.7, Rel. Min. José Ajuricaba, DJ 31.10.86) (BRASIL, 1986).

Invocado o fato do príncipe, o juiz intimará a Fazenda Pública, para, em 30 dias, fazer suas alegações. A empresa deverá indicar qual o juízo competente. Será ouvida a parte contrária em três dias. Verificando o juiz que a Fazenda Pública é que deve responder, será proferida sentença de incompetência do juízo, encaminhando os autos ao juízo da Fazenda Pública, onde houver, prosseguindo o feito no juízo comum, observando o procedimento que lhe for aplicável.

Da sentença do juiz, entendo ser cabível

o recurso ordinário, pois trata-se de uma decisão terminativa do feito na Justiça do Trabalho, como ocorre quando se acolhe a exceção de incompetência (§ 2º do art. 799 da CLT e S. 214 do TST).

Indenização

A indenização de que trata o artigo 486 da CLT é a prevista no Capítulo V da CLT, “Da Rescisão”. A indenização é a por tempo de serviço (arts. 478 (simples), 496 e 497 (em dobro) da CLT) e de 40% sobre os depósitos do FGTS. Elas ficariam por conta do Poder Público caso exista dispensa por parte do empregador. As demais verbas rescisórias decorrentes da dispensa do empregado seriam pagas pelo empregador.

O artigo 486 dispõe que apenas a indenização fica a cargo da Administração e não outras verbas. Entretanto, a indenização de 40% do FGTS, substitui a indenização da CLT, devendo também a primeira ser paga pela Administração. Não são devidas outras indenizações, mas apenas a prevista na CLT.

A Administração Pública não deve nenhuma outra verba decorrente do contrato de trabalho.

A Justiça do Trabalho é incompetente para determinar que a Administração Pública pague a indenização ao empregado, pois o artigo 114 da Constituição estabelece a competência da Justiça do Trabalho para resolver questões de relações de trabalho e não entre empregado e a Administração Pública, quando esta não tem a condição de empregador ou compreende relação de trabalho, mas apenas de responsável pelo pagamento da indenização. Não há lei determinando a competência da Justiça do Trabalho para tanto.

A 2ª Turma do TST entendeu de outra forma:

Recurso de Revista. Competência da

justiça do trabalho. Indenização por *factum principis*. O art. 486, § 3º, da CLT foi introduzido no ordenamento jurídico nacional no contexto da Carta Magna de 1934, quando ainda não era reconhecida, constitucionalmente, a competência desta Justiça Especializada para examinar causas em que figurassem como partes os entes da Administração Pública. Todavia, a análise da evolução constitucional das atribuições da Justiça do Trabalho conduz ao entendimento de que a CF/88 retirou os fundamentos de validade daquele dispositivo celetário, na medida em que lhe foi atribuída, pelo art. 114, a competência para dirimir controvérsias decorrentes da relação de trabalho entre Entidade de Direito Público e trabalhadores. Restando configurado que o fundamento do pedido está assente na relação de emprego – já que o ente público, na ocorrência do *factum principis*, se estabelece na relação processual como litisconsorte necessário, participando efetivamente da relação processual e diante da natureza trabalhista da indenização perseguida, é de se concluir que compete à Justiça Obreira apreciar tanto a questão relativa à caracterização do *factum principis*, como ao pleito de indenização, a cargo do governo responsável pelo ato que originou a rescisão contratual. Violação do art. 114 da Constituição Federal de 1988. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2ª T., RR 596.021/99.6, j. 3-3-2004, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DJU 1 16-4-2004, p. 620.)(BRASIL, 2004).

O parágrafo 1º do art. 486 da CLT não estabelece litisconsórcio passivo necessário, tanto que a ação foi proposta pelo empregado contra o empregador e a Administração Pública aparece posteriormente no processo.

Aviso prévio

Considera-se que a pandemia da

Covid-19 é hipótese de força maior, por ser uma situação imprevisível em relação à qual o empregador não deu causa (art. 501 da CLT).

A indenização de 40% na dispensa é devida pela metade, desde que reconhecida pela Justiça do Trabalho (§2.º do art. 18 da Lei n.º 8.036/90), assim como eventual indenização do artigo 478 da CLT, que será metade da simples.

Na doutrina, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1357/1358), Luciano Martinez (2018, p. 755), Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2018, p. 749), José Cairo Júnior (2019, p. 863) entendem ser devido o aviso prévio na força maior.

Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento (2014, p. 1212) afirmam que o Poder Público será responsável pela totalidade do pagamento das verbas rescisórias.

Havendo dispensa sem justa causa, sem justo motivo (art. 487 da CLT), é devido o aviso prévio. A existência de força maior não torna o aviso prévio devido pela metade, nem as demais verbas rescisórias, que deverão ser pagas de forma integral. Não se trata de um justo motivo para a dispensa, mas, nesse ponto, de risco do empreendimento. Justo motivo seria um terremoto, um incêndio, um vendaval, uma inundação.

O artigo 502 da CLT não exclui o aviso prévio em caso de rescisão por força maior, mas apenas a indenização da dispensa. O artigo 487 da CLT tem de ser interpretado de forma sistemática com o artigo 502 da CLT.

A Súmula 44 do TST reza que “a cessação da atividade da empresa com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio”.

Os precedentes da Súmula 44 do TST foram os processos ERR 425/1971, RR 07/1971, RR 4345/1970 e RR 4354/1970.

No processo 4354/1970, o Min. Arnaldo Süssekind mostra entendimento diverso do da redação final da Súmula 44 do TST:

O aviso prévio será sempre devido se a rescisão do contrato de trabalho resultar de ato volitivo de uma das partes. Por isto, se ambas as partes preveem a extinção da relação de emprego (contrato a prazo) ou ajustam sua dissolução (distrato), o preaviso não será devido. Por igual, se os dois contratantes não desejam por fim à relação de emprego, mas ela cessou em razão de fato ou ato que não lhes é imputável (extinção da empresa, do estabelecimento ou do setor por motivo de força maior ou *factum principis*), o aviso prévio também será indevido (BRASIL, 1970).

Conclusão

O artigo 1.º do Decreto-lei n. 9.251/46 tinha disposto que não se aplicava o artigo 486 da CLT no fechamento dos estabelecimentos de jogo, que se tornou contravenção penal em decorrência do Decreto-Lei nº 9.215, de 30 de abril de 1946.

Prescreve o artigo 29 da Lei n.º 14.020/20 que não se aplica o artigo 486 da CLT nessa situação de pandemia decorrente do coronavírus. A lei, portanto, deve ser cumprida. Parece que a história se repete em 2020, com a não aplicação do artigo 486 da CLT no fechamento de estabelecimentos em decorrência de atos da Administração Pública, agora em decorrência da doença do covid-19.

Legem habemus!

Referências

BRASIL, Decreto Lei n. 6. 110, de 16 de dezembro de 1943. Dá nova redação ao art. 486, da Consolidação das Leis do Trabalho e determina outras providências. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 17 dez. 1943. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del6110.htm. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL, Decreto Lei n. 9. 760, de 5 de setembro de 1946. Dispõe sobre a situação dos empregados dispensados em consequência do decreto-lei nº 9.512, de 30 de abril de 1946. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 13 maio 1946. Disponível em: <https://linker.lexml.gov.br/linker/processa?urn=urn:lex:br:federal:decreto.Lei:1946-05-11;9251&url=http%3A%2F%2Fwww2.camara.gov.br%2Flegin%2Ffed%2Fdeclei%2F1940-1949%2Fdecreto-lei-9251-11-maio-1946-417146-publicacaooriginal-1-pe.html&exec>. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL, Lei n. 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 18 jun. 1935. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm#:~:text=Assegura%20ao%20empregado%20da%20industria,causa%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20providencias. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL, Lei n. 1.530, de 26 de dezembro de 1951. Altera os arts. 132, 142, 486, 487 e 654, do Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 28 dez. 1951. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L1530.htm#:~:text=No%20caso%20de%20paralisa%C3%A7%C3%A3o%2C%20tempor%C3%A1ria,a%20cargo%20do%20

[Gov%C3%A1rio%20respons%C3%A1vel](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm). Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso em Habeas Corpus 590. Brasília, **Diário de Justiça**, 03 nov. 1981.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. 4ª T., RO 8753/89, Rel. Juiz Paulo Vieira Duque, 27 jun. 1990.

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma, RR 2.697/85.7, Rel. Min. José Ajuricaba, **Diário de Justiça**, 31 out. 1986.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. 1ª T., Proc. 02870221660, Rel. Juiz Floriano Corrêa Vaz da Silva, **Synthesis**, n. 10/90, p. 210

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma, RR 596.021/99.6, j. 3 mar. 2004, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva. **Diário de Justiça**, 16 abr. 2004.

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma, RO 0001814-46.2013.5.03.0143, TST, 2ª T., Rel. Min. Maria Helena Mallmann, j. 20.9.2017. **Diário de Justiça**, 29 set. 2017.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Turma Recursal de Juiz de Fora, RO 0001814-46.2013.5.03.0143, Rel. Luiz Antônio de Paula Iannaco, j. 4.11.2014. **Diário de Justiça**, 13 nov. 2014, p. 299.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Proc. RO 2.942/81, Rel. Juiz Francisco Fausto, **Diário Oficial**. 1 maio 84.

BRASIL, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. 2ª T., RO 7391/82, Rel. design. Juiz Vicente José Malheiros da Fonseca, 9 fev. 1994.

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo 4354, 1970.

BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 8ª Turma, RR 102040-24-2005.5.04.0010, Rel. Maria Cristina Peduzzi, **Diário de Justiça**, 04 abr. 2008. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#babd105672eb6446dab9253bbd71d9a3>. Acesso em: 25 maio 2021.

BADAQUI, Saroit. **Le fait du prince**. Paris: LGDJ, 1955.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Salvador: Jus Podium, 2019.

CRETELLA Jr., José. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 1983, v. I, p. 401.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

GIGLIO, Wagner. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984.

HAURIUO, Maurice. **Précis de droit administratif**. 11 ed. Paris: Sirey, 1927.

LAUBADÈRE, André. **Traité élémentaire de droit administratif**. 3. ed. Paris: Librairie Generale de Droit, 1963, v. I, p. 311.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São

Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

MELLO, Celso Antonio Bandeira. **Curso de direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MORAND-DEVILEER. **Cours de droit administratif: cours, thèmes de réflexion, commentaires d'arrêts avec corrigés**. 6. ed. Paris: Montchrestien, 1999.

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

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tércio. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Litisconsórcio, assistência e intervenção de terceiros no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1995.

VEDEL, Georges. **Droit administratif**. 5. ed. Paris: Presses Universitaires de Frances, 1973, p. 257.

WALINE, Michel. **Traité de droit administratif**. 6. ed. Paris: Sirey, 1952, p. 38.



A PROTEÇÃO DA SEGURANÇA E DA SAÚDE DO TRABALHADOR NA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Sebastião Geraldo de Oliveira¹

RESUMO:

Em maio de 2021 a Justiça do Trabalho completou 80 anos de funcionamento no Brasil. Neste período, a proteção jurídica à segurança e à saúde do trabalhador percorreu cinco etapas evolutivas bem definidas. Desde a proteção apenas para reparar os danos acidentários e a compensação aos trabalhadores pelo risco monetizado, até o efetivo direito à redução de todos os riscos inerentes ao trabalho previsto na Constituição de 1988, houve um longo e penoso percurso. A competência para julgar as indenizações por acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, finalmente atribuída à Justiça do Trabalho em 2005, consolidou a unidade sistêmica para a proteção da segurança, da saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho. O desafio da etapa atual é promover a efetividade do que já está consagrado no plano normativo, ou seja, tornar real a proteção que já é legal.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Proteção Jurídica à SST. Marcos normativos da SST no

1 Desembargador do TRT da 3ª Região. Mestre em Direito pela UFMG. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Gestor nacional do Programa Trabalho Seguro do TST. E-mail: sebastiaooliveira@terra.com.br

Brasil. Saúde do trabalhador na história da Justiça do Trabalho.

A proteção da segurança do trabalhador no advento da Justiça do Trabalho

Neste ano de 2021 a Justiça do Trabalho completa 80 anos de sua fundação e funcionamento no Brasil. Ao ensejo dessa importante comemoração, é oportuno recordar o tratamento dado à segurança e à saúde do trabalhador ao longo desse período.

O Decreto Lei n. 1.237 de 2 de maio de 1939, que entrou em vigor no dia 1º de maio de 1941, criou a Justiça do Trabalho, constituindo-a em Juntas de Conciliação e Julgamento, Conselho Regional do Trabalho e Conselho Nacional do Trabalho (ALMEIDA, 1995, p. 184).

Quando do início do funcionamento da Justiça do Trabalho, no ano de 1941, poucas normas contemplavam a proteção da segurança do trabalhador. A Constituição vigente de 1934 estabelecia a proibição

do trabalho insalubre para menores de 18 anos e para as mulheres (BRASIL, 1934a)². Posteriormente, a Lei n. 185, de 14 de janeiro de 1936, estabeleceu a permissão para aumentar o salário-mínimo em até a metade nos serviços insalubres, mas faltava ainda regulamentação para exigir o pagamento do adicional.

No dia 1º de maio de 1940 foi publicado o Decreto-lei n. 2.162, subscrito pelo Presidente Getúlio Vargas, instituindo um percentual para compensar os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, variando de 40%, 20% ou 10% do salário-mínimo, de acordo com os graus máximo, médio ou mínimo (BRASIL, 1940)³. Iniciava assim a política hoje muito criticada da monetização do risco, em vez de atuar para sua neutralização ou eliminação.

A indenização acidentária, na época, era regida pelo Decreto n. 24.637/1934, mas o conceito legal de acidente do trabalho era bem limitado, porque não abrangia as concausas, nem os acidentes de trajeto (BRASIL, 1934b)⁴. Além disso, estabelecia o art. 12 do referido Decreto que “a indenização estatuída pela presente lei exonera o empregador de pagar à vítima, pelo mesmo acidente, qualquer outra indenização de direito comum”. Entretanto, previa o art. 31 que o empregador era obrigado, desde o momento do acidente, a fornecer a devida assistência médica, farmacêutica e

2 Constituição da República, 16 jul. 1934, art. 121, § 1º, alínea d.

3 Decreto-lei n. 2.162, 1º maio 1940, art. 6º: “Para os trabalhadores ocupados em operações consideradas insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, o acréscimo de remuneração, respeitada a proporcionalidade com o salário-mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40%, 20% ou 10% respectivamente.” A publicação deste Decreto-lei no Diário Oficial ocorreu no dia 4 de maio de 1940.

4 Decreto n. 24.637, de 10 jul. 1934. Art. 2º, § 2º: “A responsabilidade do empregador deriva somente de acidentes ocorridos pelo fato do trabalho, e não dos que se verificarem na ida do empregado para o local da sua ocupação ou na sua volta dali salvo havendo condição especial fornecida pelo empregador.”

hospitalar.

O Decreto-lei n. 3.700/1941 (BRASIL, 1941), que tratava do seguro de acidentes do trabalho dos associados do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos, estabelecia algumas regras de segurança e proteção da saúde dos trabalhadores. Como previsto no art. 2º, o Instituto poderia, em benefício da higiene e da segurança pessoal dos seus associados e da prevenção de acidentes, exigir dos empregadores o fornecimento de vestes protetoras contra queimaduras, óculos protetores, máscaras respiratórias, além de outras regras de prevenção expressamente detalhadas. Ademais, poderia exigir o encapamento de máquinas, polias ou caixas de eletricidade e a modificação do empilhamento e transporte de cargas, além de outras providências. Já o art. 13 estabelecia que o empregador era obrigado a permitir a afixação de gráficos instrutivos e a realização de conferência sobre prevenção de acidentes, higiene e educação funcional, bem como a distribuição de boletins atinentes ao mesmo fim. Este Decreto-Lei foi regulamentado pelo Decreto Presidencial n. 10.569, de 5 de outubro de 1942.

Como se verifica, nos primeiros anos de funcionamento da Justiça do Trabalho, salvo para a categoria dos marítimos, não havia regras jurídicas genéricas de proteção à saúde ou à integridade física do trabalhador. A regra mais lembrada era aquela que previa a monetização do risco (adicional de insalubridade) ou o Decreto n. 24.637/1934 que tratava das indenizações por acidente do trabalho.

A proteção da segurança do trabalhador após o advento da CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT promulgada por intermédio do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, com vigência a partir de 10 de novembro de 1943, introduziu as primeiras medidas preventivas

de moléstias profissionais e dos riscos de acidentes do trabalho. Com efeito, a CLT inseriu no Título II o Capítulo V intitulado como “Higiene e Segurança do Trabalho” com importante regulação das normas de proteção especialmente quanto à segurança e conforto nos locais do trabalho, desde o art. 154 até o art. 223.

Nos 70 artigos do mencionado capítulo da CLT já ficou a marca do intervencionismo estatal criando normas de ordem pública para proteger a segurança dos trabalhadores e prevenir acidentes do trabalho. Enfatiza Gabriel Saad que não será exagero declarar que o legislador, em nosso País, só se ocupou de medidas preventivas das profissionais e dos riscos ocupacionais com a Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, em 1.5.43 (SAAD,

do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (BRASIL, 1943).

Ficou estabelecido também que “nenhum estabelecimento industrial poderá iniciar a sua atividade sem haverem sido previamente inspecionadas e aprovadas as respectivas instalações pela autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho” (CLT, Art. 155, parágrafo único) (BRASIL, 1943).

“A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT promulgada por intermédio do Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, com vigência a partir de 10 de novembro de 1943, introduziu as primeiras medidas preventivas de moléstias profissionais e dos riscos de acidentes do trabalho.”

1990, p. 116).

Importante previsão foi colocada quanto às prorrogações de jornada nas atividades insalubres para evitar o agravamento do risco de adoecimento pela conjugação do desgaste da sobrejornada com a exposição ao agente nocivo. Vejam a redação original do art. 60 da CLT:

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo de “Higiene e Segurança do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene

Algumas previsões eram apropriadas para os costumes da época, valendo citar, como exemplo interessantes três artigos:

Art. 161. A iluminação deverá, tanto quanto possível, vir de direção tal que os movimentos realizados pelo trabalhador não provoquem sombras sobre os locais que devam ficar iluminados.

Art. 177. As paredes dos locais de trabalho serão caiadas ou pintadas com pintura lavável e mantidas em estado de limpeza suficiente e sem humidade aparente.

Art. 186. Nas indústrias em que haja aparelhos que devam ser soprados, só serão permitidos dispositivos levados

à boca no case de serem estritamente individuais, sendo, porém, sempre que possível, substituídos progressivamente por outros, nos quais a insuflação seja obtida por processos mecânicos (BRASIL, 1943).

Duas outras importantes previsões da CLT de 1943 merecem registro: a exigência de fornecimento dos equipamentos de proteção individual dos trabalhadores, bem como a realização de exames médicos admissionais e periódicos nas atividades insalubres ou perigosas:

Art. 188. Em todas as atividades em que se tornarem exigíveis, serão fornecidos pelo empregador, além dos meios gerais, os equipamentos individuais de proteção à incolumidade do trabalhador, tais como: óculos, luvas, máscara, aventais, calçados, capuzes, agasalhos apropriados, etc., equipamentos esses que, aprovados pelas autoridades competentes de Higiene do Trabalho serão de uso obrigatório dos empregados.

Art. 189. Será obrigatório o exame médico à admissão dos empregados, exame esse que será renovado periodicamente, pelo menos uma vez por ano, nas atividades insalubres ou perigosas (BRASIL, 1943).

Foram tantas as mudanças introduzidas pelos 70 artigos do Capítulo da “Higiene e Segurança no Trabalho” da primeira CLT que o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio foi autorizado a marcar um prazo para a devida adaptação dos estabelecimentos:

Art. 917. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio marcará prazo para adaptação dos atuais estabelecimentos às exigências contidas no capítulo «De Higiene e



Segurança do Trabalho» (BRASIL, 1943).

Apesar do avanço normativo pela instituição pioneira de normas genéricas de prevenção e proteção da saúde dos trabalhadores, a CLT de 1943 adotou ressalva expressa no art. 643, § 2º, no sentido de que “As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas a justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.”

No ano seguinte ao advento da CLT, o Decreto-Lei n. 7.036/1944 promoveu nova ampliação do conceito de acidente do trabalho, incorporando as concausas (BRASIL, 1944)⁵ e o acidente *in itinere*, instituindo ainda a obrigação, para o empregador, de proporcionar a seus empregados a máxima segurança e higiene no trabalho, prevendo, por outro lado, o dever dos empregados de cumprir as normas de segurança expedidas

⁵ Decreto-Lei n. 7.036, 10 nov. 1944, art. 3º: “Considera-se caracterizado o acidente, ainda quando não seja ele a causa única e exclusiva da morte ou da perda ou redução da capacidade do empregado, bastando que entre o evento e a morte ou incapacidade haja uma relação de causa e efeito.”

pelo empregador⁶. Foi também o Decreto-Lei 7.036/1944 o primeiro diploma legal no Brasil que instituiu a obrigatoriedade das comissões internas de prevenção de acidentes do trabalho no artigo 82. Além disso, o empregador estava obrigado a formalizar seguro contra os riscos de acidente perante a instituição previdenciária da filiação do empregado.

Outro ponto relevante desse Decreto-lei foi a previsão expressa possibilitando, pela primeira vez, a acumulação dos direitos acidentários com as reparações por responsabilidade civil, conforme constou da parte final do art. 31: “O pagamento da indenização estabelecida pela presente lei exonera o empregador de qualquer outra indenização de direito comum, relativa ao mesmo acidente, a menos que este resulte de dolo seu ou de seus prepostos”. Na interpretação desse artigo, a jurisprudência avançou, equiparando ao dolo a culpa grave do empregador, culminando, em 1963, com a adoção, pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, da Súmula n. 229, com o teor seguinte: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.”

Em 1955 a Lei n. 2.573 instituiu o adicional de periculosidade de 30% para os trabalhadores que prestavam serviços em contato com inflamáveis, avançando mais um passo no roteiro da monetização do risco⁷ (BRASIL, 1955).

Em 1967 o Capítulo V foi modificado pelo Decreto-Lei n. 229 passando para a denominação de “Segurança e Higiene do Trabalho”. Nessa reforma a previsão da CIPA foi incorporada na CLT, bem como foi criado o Serviço Especializado em Segurança e Higiene

do Trabalho⁸ (BRASIL 1967). Importante assinalar que, nessa época, o Brasil experimentava paradoxalmente um grande crescimento econômico e níveis assustadores de acidentes do trabalho. Mesmo assim, a regulamentação do SESMT não escondia a preocupação governamental com os níveis de produção, tanto que o art. 13 da Portaria n. 3.237/1972 do Ministério do Trabalho e Previdência Social estabelecia: “O Serviço de Higiene e Medicina do Trabalho deve atuar junto às atividades afins, visando, inclusive, a continuidade operacional e o aumento da produtividade.”

Como se verifica, nas primeiras décadas de vigência da CLT a proteção continuava direcionada essencialmente para a prevenção de acidentes do trabalho ou para a compensação por intermédio de adicionais para a exposição aos trabalhos insalubres ou perigosos. Não se tratava, a rigor, de proteção à saúde do trabalhador no sentido de promoção do completo bem-estar físico, mental ou social. Mas as preocupações com os aspectos preventivos dos acidentes já se mostravam presentes.

A proteção da saúde do trabalhador a partir da reforma da CLT de 1977

Nos anos 70 do século passado, o Brasil batia recordes de acidentes do trabalho e sofria pressões de organismos internacionais para adoção de medidas efetivas de prevenção. Foi o período do chamado milagre econômico quando ocorreu um elevado crescimento das atividades econômicas. Basta mencionar que no ano de 1975, por volta de 15% de todos os

6 Decreto-Lei n. 7.036, 10 nov. 1944, art. 77 e 79.

7 Em razão da similitude dos efeitos perigosos dos inflamáveis e dos explosivos e diante do número crescente de demandas judiciais a respeito, a Lei n. 5.880/73 estendeu o adicional de periculosidade para o trabalho em contato permanente com explosivos.

8 O art. 164 da CLT, com redação dada pelo Decreto-lei n. 229/1967, estabelecia: “As empresas que, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, estiverem enquadradas em condições estabelecidas nas normas expedidas pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, deverão manter, obrigatoriamente, serviço especializado em segurança e em higiene do trabalho e constituir Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs).”

trabalhadores registrados sofreram acidentes do trabalho, sem contar o elevado número de subnotificação⁹.

Em razão dessa alta acidentalidade, no ano de 1977 a proteção da segurança e saúde do trabalhador recebeu um importante incremento. A Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, modificou integralmente o Capítulo V do Título II da CLT e alterou a denominação com o propósito de demonstrar maior abrangência passando da “Segurança e Higiene do Trabalho” para “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”. Comentando essa mudança anotou o saudoso professor Magano: “A denominação atual, medicina e segurança do trabalho é preferível porque o termo higiene indicava apenas a prevenção de circunstâncias adversas no ambiente do trabalho, ao passo que o vocábulo medicina compreende também o aspecto terapêutico, que não pode ser ignorado na proteção devida

também para complementar as normas do capítulo V, como expressamente prevê o art. 200 da CLT:

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

“Em razão dessa alta acidentalidade, no ano de 1977 a proteção da segurança e saúde do trabalhador recebeu um importante incremento. A Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, modificou integralmente o Capítulo V do Título II da CLT (...)”

pelo Estado ao trabalhador” (MAGANO, 1992, p. 155).

A Lei n. 6.514/77 adotou uma técnica legislativa diferente, nem sempre percebida pela doutrina. Em vez de um detalhamento mais elaborado dos preceitos nos dispositivos legais, optou-se por delegar competência normativa ao Ministério do Trabalho (atualmente a delegação é feita para uma Secretaria Especial do Ministério da Economia) não só para regulamentar, mas

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

⁹ No ano de 1975, pelos dados oficiais, os trabalhadores formais no Brasil eram 12.996.796 e o número de acidentes do trabalho atingiu 1.869.689, com 4.001 mortes.

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não-ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico (BRASIL, 1943).

Além desta delegação genérica estampada no artigo supra, ao longo de

todo o Capítulo V **há delegações específicas, determinando a expedição de normas técnicas** pelo Ministério do Trabalho, tanto para regulamentar quanto para complementar as previsões enunciadas, bastando conferir os artigos 155, 162, 163, 168, 169, 174, 175, 178, 179, 182, 186, 187, 188, 190, 192, 193, 194, 195, 196 e 198, todos da CLT. Essa opção do legislador acabou reduzindo a extensão do Capítulo que, antes da reforma de 1977, era composto por 70 artigos, mas depois ficou reduzido para 48 artigos, já que houve revogação expressa dos arts. 202 a 223 da CLT (art. 5º da Lei n. 6.514/77).

Desse modo, a CLT traça o núcleo do mandamento, as ideias **básicas e delega competência a um órgão do Poder Executivo para completar e disciplinar os preceitos normativos, o que tem sido chamado doutrinariamente de** discricionariedade técnica, deslegalização, competência normativa secundária ou delegação normativa. Naturalmente, o regulamento, mesmo com delegação para inovar na ordem jurídica, não poderá afastar-se das razões objetivas da delegação recebida, nem contrariar qualquer preceito expresso ou



implícito contido na lei delegante.

O Capítulo V do Título II da CLT está dividido em 16 seções traçando as linhas básicas das normas de segurança, medicina e saúde do trabalhador no Brasil. Lamentavelmente, os dispositivos mais conhecidos desse capítulo, nos meios jurídicos, são os que tratam dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, demonstrando que a pretensão remuneratória imediata despertou mais interesse do que o propósito de preservação da vida e da saúde dos trabalhadores.

Merece destaque no referido capítulo da CLT a disposição do art. 157 que atribuiu às empresas o dever de “cumprir e fazer cumprir” as normas de segurança e medicina do trabalho, devendo, para tanto, instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. A ênfase no comando de “fazer cumprir” indica que é o empregador que deve tomar a iniciativa de criar uma cultura prevencionista, especialmente porque detém o poder diretivo e disciplinar, podendo até mesmo dispensar por justa causa o empregado que resiste ao cumprimento de suas determinações no campo de segurança e saúde no trabalho (Art. 158).

As normas desse capítulo, diante da delegação normativa mencionada, foram minuciosamente detalhadas e ampliadas por intermédio da Portaria do Ministério do Trabalho n. 3.214/1978, que representa, na real verdade, a consolidação das normas de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no Brasil.

A metodologia adotada de dividir a regulamentação em normas separadas por tema permite ao Ministério do Trabalho (agora a uma Secretaria do Ministério da Economia) promover atualizações parciais, de acordo com a maior demanda ou necessidade

do momento. Como bem enfatiza o jurista potiguar Edwar Abreu Gonçalves, especialista na matéria, “em decorrência da acelerada revolução tecnológica que tem desencadeado profundas mudanças na relação trabalho-capital, as normas regulamentadoras da proteção jurídica à segurança e saúde no trabalho encontram-se em contínuo processo de atualização e modernização, objetivando a melhoria das condições ambientais do trabalho, afinal de contas, é missão institucional do Estado velar pela saúde e integridade física de sua força produtiva” (GONÇALVES, 2006, p. 31).

Nesse período, mesmo com os avanços do Serviço de Medicina do Trabalho, da CIPA e da implementação das diversas Normas Regulamentadoras importantes pelo antigo Ministério do Trabalho, continuava em vigor a situação inexplicável de atribuir competência à Justiça Comum para o julgamento das indenizações por acidente do trabalho.

A Justiça do Trabalho julgava as demandas referentes aos adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno, horas extras ou a estabilidade do membro da CIPA, mas não podia pronunciar a respeito dos danos efetivamente ocorridos nos acidentes do trabalho e nas doenças ocupacionais.

A proteção da saúde do trabalhador a partir da CF de 1988

A Constituição da República de 1988 foi o marco principal da introdução do tema da saúde do trabalhador propriamente dita no ordenamento jurídico nacional. As Constituições de 1934 e de 1937 apenas previam a proibição do trabalho de menores e mulheres em indústrias insalubres. A Constituição de 1946 introduziu a proteção das normas de higiene e segurança do trabalho, o que também foi repetido na Constituição de 1967 e, posteriormente na Emenda Constitucional n. 1 de 1969. No

entanto, a Constituição de 1988, sintonizada com o avanço dos conhecimentos da área, ampliou o referido preceito para acrescentar expressamente a proteção das normas de saúde do trabalhador.

A saúde foi considerada como direito social (arts. 6º e 194), assegurando-se aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). O trabalhador tem direito à indenização por acidente do trabalho, independentemente da cobertura pelo seguro social, quando o empregador incorrer em dolo ou culpa de qualquer grau (art. 7º, XXVIII). Ficou assentado também que a saúde é direito de todos e dever do Estado (art. 196), cabendo ao Sistema Único de Saúde, dentre outras atribuições, executar as ações de saúde do trabalhador (art. 200, II).

O texto da Carta Política menciona pela primeira vez “normas de saúde”, e, por isso, não pode ser relegado a segundo plano o conceito de saúde, que abrange o completo bem-estar físico, mental e social. Aliás, a Convenção n. 155 da OIT, no art. 3º, esclarece a extensão do conceito de saúde, com relação ao trabalho, mencionando expressamente os “elementos mentais”. A conclusão, portanto, é que o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos (físicos, químicos, biológicos, mecânicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos e outros) que afetam a sua saúde no ambiente de trabalho.

O princípio constitucional de que a saúde é direito de todos e dever do Estado, adaptado para o campo do Direito do Trabalho, indica que a saúde é direito do trabalhador e dever do empregador. Para isso, a Constituição assegura claramente no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A segurança visa a proteger a integridade física do trabalhador; a higiene tem por objetivo o controle dos

agentes prejudiciais do ambiente laboral e a saúde busca alcançar o completo bem-estar **físico, mental e social** (BRASIL, 1988).

A Constituição de 1988 criou fundamentos sólidos para tornar realidade e densificar gradativamente o direito à saúde do trabalhador, com reflexos na legislação ordinária, na doutrina e na jurisprudência. Além de prever expressamente a cumulação da indenização por acidente do trabalho com os benefícios conferidos pela lei acidentária, estabeleceu diversos dispositivos consagrando o direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

Como a Constituição de 1988 não estabelecia explicitamente a competência da Justiça Comum para julgamento das indenizações por acidente do trabalho, várias decisões dos Tribunais trabalhistas começaram a conferir à Justiça do Trabalho tal competência. A publicação da Súmula n. 736 pelo STF, em dezembro de 2003, sinalizou para a competência trabalhista, porquanto foi adotado o entendimento de que “Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”.

Mas apesar de todo o avanço da Constituição de 1988, permanecia, praticamente com apoio apenas na tradição, a competência da Justiça Comum para julgar as demandas referentes **às indenizações por acidente** do trabalho ou doença ocupacional. O incômodo era manifesto porque a Justiça do Trabalho, especializada para processar e julgar as demandas entre empregados e empregadores, estava impedida de apreciar a questão mais pungente dos litígios decorrentes das relações de trabalho.

A proteção da saúde do trabalhador a partir da EC 45 de 2005

A partir da publicação da Emenda

Constitucional n. 45, no ano de 2004, foi corrigido o equívoco histórico da competência que perdurava desde a criação da Justiça do Trabalho em 1941. Isso porque a nova redação do art. 114 estabeleceu expressamente que: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: ... VI — as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.(BRASIL, 2004)

Quando tudo indicava que a polêmica estaria pacificada de vez pela clareza da Emenda Constitucional n. 45, o STF ainda adotou entendimento diverso afirmando que a competência seria da Justiça Comum. Na sessão plenária do dia 9 de março de 2005, ao julgar o Recurso Extraordinário n. 438.639, interposto pela Mineração Morro Velho Ltda., entendeu a maioria dos Ministros do STF que a Justiça Comum continuava competente para instruir e julgar as ações indenizatórias decorrentes do acidente do trabalho. Foram apontados como fundamentos da decisão o “princípio da unidade de convicção”, “razões de ordem prática” e “a consistência de funcionalidade”.

Diante desse entendimento da maioria do STF, a nosso ver equivocados, *data venia*, resolvemos apresentar pessoalmente aos ministros daquela Corte um memorial defendendo enfaticamente a competência da Justiça do Trabalho. Visitamos, com o apoio operacional da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), todos os onze ministros da Corte Maior, quando pudemos também expor sucintamente nosso ponto de vista. Paralelamente, em vários artigos doutrinários e manifestações públicas, diversos juízes do Trabalho e as respectivas associações de classe apontavam o equívoco do primeiro julgamento, na esperança de que o STF adotasse o entendimento pela competência da Justiça do Trabalho.

A Corte Suprema, ao perceber o equívoco da decisão anterior, teve a coragem, a grandeza intelectual e científica para mudar

o entendimento, pouco mais de três meses após o julgamento plenário ocorrido em março de 2005. Com efeito, no dia 29 de junho de 2005, ao julgar o Conflito de Competência n. 7.204-1, suscitado pelo Tribunal Superior do Trabalho em face do extinto Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais, o Pleno do STF, por unanimidade, definiu a competência da Justiça do Trabalho para julgamento das ações por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho. Vejam a ementa do referido acórdão:

Constitucional. Competência judicante em razão da matéria. Ação de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, proposta pelo empregado em face de seu (ex-)empregador. Competência da Justiça do Trabalho. Art. 114 da Magna Carta. Redação anterior e posterior à Emenda Constitucional n. 45/04. Evolução da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Processos em curso na Justiça Comum dos Estados. Imperativo de política judiciária. 1. Numa primeira interpretação do inciso I do art. 109 da Carta de Outubro, o Supremo Tribunal Federal entendeu que as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente do trabalho, ainda que movidas pelo empregado contra seu (ex-) empregador, eram da competência da Justiça comum dos Estados-Membros. 2. Revisando a matéria, porém, o Plenário concluiu que a Lei Republicana de 1988 conferiu tal competência à Justiça do Trabalho. Seja porque o art. 114, já em sua redação originária, assim deixava transparecer, seja porque aquela primeira interpretação do mencionado inciso I do art. 109 estava, em boa verdade, influenciada pela jurisprudência que se firmou na Corte sob a égide das Constituições

anteriores. 3. Nada obstante, como imperativo de política judiciária — haja vista o significativo número de ações que já tramitaram e ainda tramitam nas instâncias ordinárias, bem como o relevante interesse social em causa, o Plenário decidiu, por maioria, que o marco temporal da competência da Justiça Trabalhista é o advento da EC n. 45/04. Emenda que explicitou a competência da Justiça Laboral na matéria em apreço. 4. A nova orientação alcança os processos em trâmite pela Justiça Comum Estadual, desde que pendentes de julgamento de mérito. É dizer: as ações que tramitam perante a Justiça Comum dos Estados, com sentença de mérito anterior à promulgação da EC n. 45/04, lá continuam até o trânsito em julgado e correspondente execução. Quanto àquelas cujo mérito ainda não foi apreciado, hão de ser remetidas à Justiça do Trabalho, no estado em que se encontram, com total aproveitamento dos atos praticados até então. A medida se impõe, em razão das características que distinguem a Justiça Comum Estadual e a Justiça do Trabalho, cujos sistemas recursais, órgãos e instâncias não guardam exata correlação. 5. O Supremo Tribunal Federal, guardião-mor da Constituição Republicana, pode e deve, em prol da segurança jurídica, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência *ex ratione materiae*. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do Magno Texto. 6. Aplicação do precedente consubstanciado no julgamento do Inquérito 687, Sessão Plenária de 25.8.99, ocasião em que foi cancelada a Súmula n. 394 do STF,

por incompatível com a Constituição de 1988, ressalvadas as decisões proferidas na vigência do verbete. 7. Conflito de competência que se resolve, no caso, com o retorno dos autos ao Tribunal Superior do Trabalho.” STF. Pleno. Conflito de Competência n. 7.204-1-MG; Rel.: Ministro Carlos Ayres Britto, DJ 9 dez. 2005 (BRASIL, 2005).

O julgamento acima, além de registrar a mudança de posicionamento já mencionada, demonstrou em diversas passagens uma nova e enriquecida visão dos ministros do órgão de cúpula do Poder Judiciário a respeito da Justiça do Trabalho e sua expansão no Brasil. Essa decisão histórica do STF representou um marco da ampliação da competência da Justiça do Trabalho e ficará na memória dos operadores jurídicos como um dos momentos importantes da emancipação institucional deste importante ramo do Poder Judiciário.

O juiz do trabalho, desde então, além de julgar o adicional de insalubridade, julga também a doença que o agente nocivo causou; quando julga o adicional de periculosidade, terá em mente os acidentes ocorridos nos trabalhos em condições perigosas; ao julgar as horas extras paradoxalmente chamadas de habituais, tem conhecimento da fadiga crônica, do estresse e de seus efeitos prejudiciais decorrentes das jornadas de trabalho exaustivas; enfim, não julga tão somente parcelas rescisórias ou verbas trabalhistas, visto que aprecia, em muitas ocasiões, a “sucata humana” que o trabalho produziu. Isso confere um sentido de unidade em questões aparentemente desconexas e maior coerência sistêmica na proteção jurídica à saúde e integridade psicofísica dos trabalhadores.

Para consolidar de vez o entendimento, o Supremo Tribunal Federal, em dezembro de 2009, editou a Súmula Vinculante n. 22, com

o seguinte teor:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional n. 45/04 (BRASIL, 2009).

A inovação da súmula de natureza vinculante foi introduzida na Constituição da República pela Emenda Constitucional n. 45/2004 (art. 103-A), com o propósito de aumentar a segurança jurídica dos jurisdicionados e combater a morosidade dos julgamentos. Além disso, evita decisões contraditórias e impede a repetição de recursos sobre a mesma matéria nos Tribunais Superiores, deixando o STF mais liberado para cumprir a sua função precípua de guardião maior da Constituição da República.

Uma vez definida a competência da Justiça do Trabalho para julgar o mais delicado e importante conflito decorrente das relações laborais, coube aos seus juízes o desafio de demonstrar para os operadores jurídicos e para o mundo do trabalho o acerto da Emenda Constitucional n. 45/2004 e da decisão do STF que dirimiu de vez a controvérsia. Atualmente, passados mais de dezesseis anos de vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004, podemos fazer um balanço muito positivo dessa alteração de competência, visto que, como era esperado, a Justiça do Trabalho está cumprindo com êxito e celeridade a importante atribuição que lhe foi confiada. E a perspectiva é de aperfeiçoamento contínuo, bastando lembrar a crescente produção doutrinária dos magistrados trabalhistas, envolvendo o tema da saúde do trabalhador e das ações indenizatórias por acidente do trabalho ou doenças ocupacionais.

A instituição do Programa do Trabalho Seguro-PTS pela Resolução n. 96/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho marcou o início da contribuição efetiva dos magistrados trabalhistas na promoção da segurança e da saúde dos trabalhadores no Brasil. O PTS tem como objetivo promover em caráter permanente ações voltadas à promoção da saúde do trabalhador, bem como a prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST. Essa atuação tem como propósito, dentre outros, colaborar na formulação de políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, compartilhamento de dados e informações com os diversos atores sociais, promoção de Congressos, Seminários ou eventos para debater as questões relacionadas ao tema (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2012).

Com efeito, desde o ano de 2012 foi criada uma estrutura especial de magistrados trabalhistas, composto por Gestores Nacionais e Gestores Regionais do programa. Os gestores nacionais com representante de todas as regiões do Brasil atuam na formulação das políticas e metas do programa, prestando assessoria ao Ministro Coordenador e ao Presidente do TST. Os Gestores Regionais atuam especialmente na execução do PTS no âmbito de cada TRT, normalmente composto por um Desembargador e um magistrado de primeiro grau, sem qualquer prejuízo da atuação jurisdicional. Em síntese, permanentemente há por volta de 55 magistrados trabalhistas pensando e colaborando com as diversas instituições públicas e privadas para a elaboração e implementação de medidas que possam contribuir para segurança e a saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho.

O propósito da Justiça do Trabalho não é somente estabelecer condenações para reparar os direitos das vítimas, mas contribuir

efetivamente para a redução contínua dos acidentes do trabalho no Brasil. A maioria dos acidentes não acontecem por acaso, mas sim por descaso de quem deveria zelar pela segurança e integridade psicobiofísica do trabalhador`

Perspectivas de efetividade do direito à saúde do trabalhador

Historicamente no Brasil a discussão sobre a saúde do trabalhador estava voltada para a monetização do risco, pelos mecanismos dos adicionais compensatórios, bem como para assegurar indenizações às vítimas dos acidentes e doenças ocupacionais.

Após diversos estágios de aprimoramento, a Constituição da República de 1988 consagrou efetivamente o direito à saúde do trabalhador e a Emenda Constitucional 45/2004 corrigiu antiga distorção ao conferir finalmente à Justiça do Trabalho a competência para julgar as indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.

Superada a etapa do reconhecimento do direito à saúde do trabalhador, conforme mencionamos nos itens precedentes, o desafio agora está voltado para a sua efetividade, de modo a tornar real o que já é legal. Os estudos recentes indicam que a grande maioria dos acidentes é **previsível**, conseqüentemente, é **passível** de prevenção. O olhar que até então estava voltado para socorrer às vítimas e conferir as reparações pertinentes, busca, agora, uma nova dimensão, colocando a prevenção dos acidentes como máxima prioridade. Não se pode deixar para remediar tardiamente tudo aquilo que é possível prevenir tempestivamente.

Em sintonia com o valor maior da prevenção, também a ciência jurídica avançou instituindo medidas processuais para assegurar o cumprimento coativo da norma, pelo mecanismo das tutelas preventivas.

Nesse sentido, assegura o art. 5º, XXXV, da Constituição da República de 1988 que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Como se vê, a diretriz entronizada na Lei Maior, além de garantir a reparação do direito lesado, assegura também as tutelas preventivas para proteger o direito ameaçado. A concessão preferencial deve ser da tutela preventiva em vez da reparação pecuniária. Constata-se, portanto, que no paradigma atual desloca-se a prioridade para assegurar a tutela específica, podendo o juiz determinar providências que assegurem o resultado prático equivalente. Na seara do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável esta mudança assume especial **relevância** visto que a tutela preventiva, além de evitar os danos, garante a salvação de muitas vidas.

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, oficializada no Brasil pelo Decreto n. 7.602/2011, em cumprimento ao compromisso assumido pela ratificação da Convenção n. 155 da OIT, estabelece como objetivos a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho (BRASIL, 2011). Como se verifica, os objetivos da PNSST estão direcionados para a prevenção e a promoção da saúde do trabalhador.

O vocábulo prevenção significa antever (*pre* - ver ou ver antes), indicando que é preciso antecipar-se aos riscos, ou seja, ver antes o que pode gerar danos para possibilitar a implementação de medidas que possam eliminar ou neutralizar o agente nocivo. Além da prevenção, o outro objetivo estabelecido é a promoção da saúde do trabalhador. A palavra promoção indica pôr em prática (*pro mover*, mover para diante), ou seja, implementar as medidas suficientes para garantir a segurança e a saúde no local

de trabalho. Em síntese, é fundamental colocar em realce a prevenção (ver antes) conjugada com a promoção (pôr em prática), para superar o modelo antigo e pouco eficiente da simples proteção e reparação dos danos. A implementação dessas mudanças, nos próximos anos, vai representar uma verdadeira revolução cultural em favor da preservação da vida e do trabalho digno.

A consolidação do direito ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável passa pela sedimentação da jurisprudência, especialmente pela multiplicação das tutelas preventivas para assegurar a efetividade do avanço normativo. Nos anos recentes cresceu significativamente o ajuizamento de ações buscando as tutelas preventivas, especialmente as tutelas inibitórias, como se verifica no alentado acervo jurisprudencial disponível nos portais dos tribunais brasileiros.

A perspectiva da tutela preventiva labor-ambiental indica um futuro melhor para a saúde do trabalhador no Brasil. O avanço normativo, a conscientização dos trabalhadores e o incremento das ações judiciais de natureza preventiva estão colocando em evidência o direito ambiental do trabalho.

Como tenho afirmado com frequência, o local de trabalho é para o empregado ganhar a vida e não para encontrar a morte, doenças ou mutilações. O acidente não faz parte do trabalho. Não podemos ficar indiferentes assistindo ao número acentuado de acidentes do trabalho sem oferecer os recursos da nossa ciência para tentar minimizar ou atenuar o problema. Assumir o compromisso de contribuir para implementar a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho não é mais uma questão de escolha ou de conveniência política, é um imperativo moral e de consciência.

Referências

ALMEIDA, Isis. **Manual de direito processual do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1934a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Decreto nº 24.637, de 10 de julho de 1934. Estabelece sob novos moldes as obrigações resultantes dos acidentes do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 14001, 12 jul. 1934b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-norma-pe.html>. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 2.162, de 1 de maio de 1940. Institui o salário mínimo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 8009, 4 maio 1940. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2162-1-maio-1940-412194-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 3.700, de 9 de outubro de 1941. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho dos associados do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 19617, 11 out.

1941. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3700-9-outubro-1941-413596-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Rio de Janeiro, p. 19241, 13 nov. 1944. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7036.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 31 dez. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 22 set. 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria n. 3.237 de 27 de julho de 1972**. [s.l.: s.n.], [1972?].

_____. Superior Tribunal Federal.

Súmula nº 229. A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador. **Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal** - Anexo ao Regimento Interno. [Brasília]: Imprensa Nacional, 1964. p. 110. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3355>. Acesso em: 10 jun. 2021. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Superior Tribunal Federal. Súmula nº 736. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. **Diário da Justiça**, p. 3, [11] dez 2003. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2243>. Acesso em: 10 jun. 2021.

_____. Superior Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 22. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004. **Diário da Justiça Eletrônico**, n. 232, p. 1, 11 dez 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>. Acesso em: 10 jun. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal Federal (Pleno) Conflito de Competência n 7.204-1-MG. Relator Ministro Carlos Ayres Brito. **Diário da Justiça**: dez. 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=25686>. Acesso em: 10 jun. 2021.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 3. ed. São

Paulo: LTr, 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 4.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 12 ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Editora LTr, 2011.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada**. 22 ed. São Paulo: LTr, 1990.



REFLEXÕES SOBRE A INFORTUNÍSTICA NO BRASIL

Alexandre Agra Belmonte¹

RESUMO:

Traz reflexões acerca de acidentes de trabalho e infortunistica. Narra a trajetória da legislação sobre acidentes de trabalho e proteção ao trabalhador. Analisa a responsabilidade civil do empregador e a concausa. Apresenta alguns dados estatísticos sobre acidentes do trabalho no Brasil. Conclui questionando quais são as maneiras eficazes de proteção a saúde do trabalhador no âmbito das empresas e da sociedade.

Palavras-chave: Acidentes de Trabalho. Concausa. Infortunistica. Responsabilidade Civil do Empregador.

As normas internacionais de proteção ao trabalhador, contidas nas primeiras Convenções da OIT, criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes como um dos pontos de pacificação da primeira guerra mundial,

1 O autor é Ministro do TST, presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, doutor em Justiça e Sociedade, Mestre em Direito das Relações Sociais, pós-graduado em Direito Privado Aprofundado, professor honoris causa da Universidade Santa Úrsula, professor de graduação e mestrado do IESB, coordenador da FGV do Exame Nacional da OAB, autor de livros e artigos jurídicos.

tiveram por escopo resolver a Questão Social que se arrastava e tumultuava o processo produtivo dos países europeus como efeito da segunda Revolução Industrial. Além de permitir a melhoria das condições sociais do trabalhador, a concessão de proteção social em bloco por meio de intervenção dos países aderentes nas relações de trabalho manteria a paz interna e ainda funcionaria como instrumento de igualação do custo produtivo entre os estados-membros convenientes, para evitar concorrência desleal.

Ocorre que os tempos atuais exigem novas reflexões sobre a proteção trabalhista, porque a revolução tecnológica importou, como acontecera nas duas primeiras revoluções industriais e também ao fim da segunda grande guerra e na recessão provocada pela crise do petróleo, num rompimento com os paradigmas anteriores. Nas quatro situações relatadas a sociedade experimentou mudanças significativas das relações econômicas, políticas e de costumes sociais. No atual estágio, além da substituição do ser humano pela máquina e aplicativos, com impactos significativos ou devastadores nas oportunidades de trabalho, ainda convive-

se com os efeitos de uma pandemia, cujas consequências ainda precisarão ser avaliadas.

Em que pese a crescente prevalência da economia sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, contraditoriamente vive-se numa quadra da história em que o trabalhador, não importa a sua condição de subordinado, autônomo ou colaborativo, necessita, mais do que nunca, de proteção social e de proteção social adequada. A informalidade, o desemprego estrutural e a desigualdade social são claros sinais do desacerto das políticas públicas e de alerta para uma futura convulsão social.

A reação da sociedade e as políticas públicas de enfrentamento à atual situação têm se revelado acanhadas. É evidente que o teletrabalho e inclusão de deficientes e aprendizes são apenas algumas das soluções e ainda assim de aplicação restrita. Ao lado do investimento massivo em educação, ciência e tecnologia, a proteção à automação, em sua amplitude e com aplicação incentivada às empresas urge, na busca de soluções gerais para tão grave problema de inclusão.

Embora a proteção trabalhista tenha sido gestada principalmente no início do século passado para dar, com liberdade e sem discriminações, vida econômica digna aos trabalhadores e preservar a sua saúde e segurança, o fato é que os acidentes do trabalho, o trabalho infantil, os abusos diretivos e a desigualdade social persistem, a ponto da OIT ter uma agenda permanente do trabalho decente.

Um dos pontos dessa agenda permanente diz respeito à prevenção contra os acidentes do trabalho, tema sobre o qual a Justiça do Trabalho, com o deslocamento da competência até 31/12/2004 afeta à justiça comum, tem tido atuação destacada.

As regras de infortunistica constam da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (arts.

19 a 23), com regulamentação por meio do Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999.

São considerados acidentes do trabalho quaisquer lesões à vida, à saúde ou à integridade física do empregado, como decorrência do exercício do trabalho a serviço da empresa durante o horário de trabalho ou *in itinere*, que causem a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

As doenças profissionais, as doenças do trabalho e os atos de agressão e de imprudência provindos de terceiros, companheiro de trabalho ou pessoa privada do uso da razão no ambiente de trabalho, bem como as concausas estão incluídas na caracterização dos acidentes do trabalho, quando causem a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Doença profissional é a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, conforme relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (art.20, I, da Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991).

Doença do trabalho é a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, igualmente constante de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (art.20, II, da Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991).

Ainda que a doença, profissional ou do trabalho não conste da relação acima mencionada, se constatado que resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, estará tipificada a doença ocupacional.

Embora não sejam consideradas

como doença do trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho (art.20, §1º, da Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991).

Na hipótese de contaminação pelo vírus da COVID-19, pode ocorrer a comprovação de ter sido adquirida no ambiente de trabalho, respondendo o empregador em caráter geral por eventual falta de prevenção ou mesmo de forma objetiva, decorrente do risco da atividade na área da saúde, especificamente em relação a médicos, enfermeiros, atendentes, socorristas, fisioterapeutas etc.

Causa é o fato gerador do dano. Concausa é a condição ou fato preexistente ou superveniente, que somada ao fato gerador contribui para a caracterização ou agravamento do dano.

As concausas podem ser internas e externas. São concausas internas, equiparáveis ao acidente de trabalho, outras causas que, juntando-se à principal, contribuam diretamente para a morte do segurado, para a redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzindo lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (art. 21, I, Lei 8213/91), como a preexistência de diabetes ou outra doença complicadora do quadro geral da vítima, agravada pelo trabalho na empresa.

Todavia, nos termos do art. 21, § 2º, “Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.” (BRASIL, 1991). Daí resulta que o empregador não responde pela concausa externa, ou seja, provindo de terceiro.

Como a lei garante aos segurados cobertura nos afastamentos por todos os acidentes e doenças, havendo ou não nexos com o trabalho desenvolvido, devem-se distinguir as indenizações contra o empregador, decorrentes do exercício do trabalho a serviço da empresa (art. 19 da Lei 8213/91) com os benefícios previdenciários decorrentes do seguro obrigatório oficial, pelo que a caracterização do acidente do trabalho para fins previdenciários não importa, necessariamente, na incidência de responsabilidade civil do empregador.

A responsabilidade civil do empregador por acidente do trabalho corresponde ao dever de indenizar o dano patrimonial, moral ou estético, decorrente do acidente típico, doença ocupacional ou concausas decorrentes de fatos geradores atribuíveis ao empregador, quer por culpa, quer do exercício de atividade de risco.

A competência acidentária está dividida entre a Justiça Comum e a Trabalhista. A indenização de seguro acidentário, incluindo os pedidos de enquadramento e valor do benefício decorrentes, o auxílio-doença, o auxílio-acidentário e a aposentadoria por invalidez, além de outros benefícios legais dirigidos ao órgão previdenciário devem ser postulados na Justiça Comum. E a compensação lenitiva decorrente do complexo e da exclusão social advindos da perda, deformação ou paralisia de membro, quando decorrentes da relação de emprego, deve ser buscada na Justiça do Trabalho, assim também a reparação dos danos econômicos emergentes e de eventuais lucros cessantes (por exemplo, a diferença entre eventual benefício previdenciário e o numerário que o empregado auferiria ou concretamente poderia auferir se trabalhando estivesse).

O Brasil é segundo país do G20 em mortalidade por acidentes no trabalho e ocupa a terceira posição

mundial no ranking de acidentes de trabalho, atrás dos EUA e da China.

Entre 2012 e 2018 foram registrados 17.200 falecimentos em razão de acidente típico ou doença relacionada com o trabalho.

De 2002 a 2020, o país registrou taxa de 6 óbitos a cada 100 mil empregos formais, como aponta relatório do Ministério Público do Trabalho e da Organização Internacional do Trabalho.

Em números absolutos de acidentes do trabalho não fatais, o Brasil figura em quinto lugar, atrás do México, Colômbia, Alemanha e França.

Em oito anos, foram registrados no Brasil 5,6 milhões de doenças e acidentes de trabalho, que geraram um gasto previdenciário que ultrapassa R\$ 100 bilhões (BASÍLIO, 2021). Na série histórica de 2012 a 2019, a maior parte dos acidentes foram ocasionados pela operação de máquinas e equipamentos (15%). Em 2020, esse percentual aumentou para 18%.

Os setores econômicos com mais comunicações de acidentes são: atividades de atendimento hospitalar - 488.837, comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados - 180.811, administração pública em geral - 142.914, transporte rodoviário de carga - 122.411 e construção de edifícios - 119.60.

Em ordem crescente, os estados que registram mais ocorrências de acidentes do trabalho são Mato Grosso, Pernambuco, Bahia, Goiás, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Paraná, Rio Grande do Sul, Minas Gerais e São Paulo.

O Ministério Público do Trabalho - MPT administra o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, o TST tem

programa nacional permanente de prevenção de acidentes, promovendo publicações e eventos a respeito e os tribunais regionais têm programas regionais seguindo a mesma linha.

O Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho do MPT, em parceria com a OIT foi desenvolvido pela iniciativa SmartLab de Trabalho Decente, em colaboração com pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública da USP no âmbito do projeto "Acidente de Trabalho: da Análise Sócio Técnica à Construção Social de Mudanças".

As sete principais causas de acidentes são quedas em alturas, utilização de ferramentas inadequadas, falta de prevenção contra movimentos repetitivos, choques elétricos, excesso de pressão produtiva, cansaço e sonolência provocados por trabalho em excesso e falta de fornecimento ou utilização de EPI ou de EPI adequado, ou mesmo de instruções para a correta utilização (MAG SEGUROS, 2019). Entre as lesões, o tipo mais comum foi corte e laceração, com 734 mil casos (21%). Em seguida, vêm fraturas, com 610 mil casos (17,5%), contusão e esmagamento, com 547



mil (15,7%), distorção e tensão, com 321 mil (9,2%) e lesão imediata, com 285 mil (8,16%).

Já as áreas mais atingidas foram os dedos (833 mil incidentes), pés (273 mil), mãos (254 mil), joelho (180 mil), partes múltiplas (152 mil) e articulação do tornozelo (135 mil).

Lei não falta em termos de prevenção e composição de benefícios e indenizações por acidentes do trabalho: normas constitucionais, PPRA, PCMSO, CIPAS, dispositivos celetários sobre medicina e segurança do trabalho, normas regulamentares, lei previdenciária e normas de direito comum.

Além das normas de prevenção, há ainda previsão da fiscalização.

Não obstante, os números não arrefecem, porque as empresas não investem ou não investem adequadamente em prevenção e a fiscalização é insuficiente.

O mais interessante é que as condenações trabalhistas também não têm servido de alerta para a formação de passivo empresarial, posto que o problema persiste.

Se o seguro privado contra acidentes do trabalho fosse obrigatório, as seguradoras exigiriam a observância das normas preventivas para concretizar a cobertura, o que, sem dúvida, contribuiria para a sensível diminuição desses índices devastadores da vida pessoal, da vida familiar, da vida de relações sociais e da economia.

A pergunta que não quer calar, é quando iremos concretizar a Constituição da República, para assegurar redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art.7º, XII) e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art.7º, XXVIII)?

Por outro lado, de que maneira poderemos conscientizar as empresas de que prevenir o ambiente de trabalho contra os riscos de acidentes não representa gasto e sim investimento na saúde e segurança do trabalhador, na prevenção de passivo trabalhista e dos custos previdenciários? Como iremos conscientizar as empresas de que para termos um país menos desigual é preciso investir no próprio trabalhador? Como iremos convencer a sociedade de que o tamanho da desigualdade social, do descaso às condições básicas de higiene, cultura e educação no Brasil, que é um país rico, não permitirá deixar a sua condição de país subdesenvolvido ou em vias de desenvolvimento?

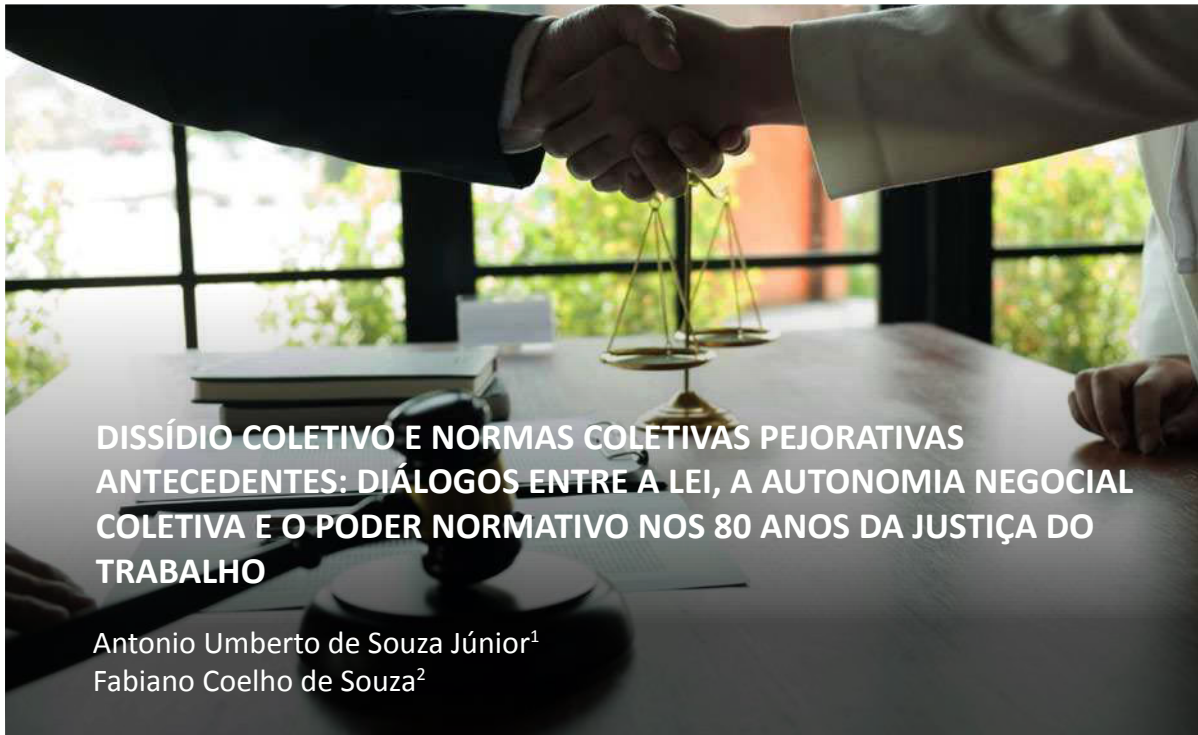
Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 09/06/2021.

_____. 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, DF], 14 ago 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 09/06/2021

BASILIO, Patrícia. Brasil e o 2º país do G20 em mortalidade por acidentes do trabalho. **G1 Economia**, Rio de Janeiro, 01 maio 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/05/01/brasil-e-2o-pais-do-g20-em-mortalidade-por-acidentes-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 09 jun. 2021.

MAG SEGUROS. Conheça as 7 principais causas de acidentes de trabalho. **Mag Seguros**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://mag.com.br/blog/educacao-financeira/artigo/causas-de-acidentes-de-trabalho>. Acesso em: 09 jun. 2021.



DISSÍDIO COLETIVO E NORMAS COLETIVAS PEJORATIVAS ANTECEDENTES: DIÁLOGOS ENTRE A LEI, A AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA E O PODER NORMATIVO NOS 80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Antonio Umberto de Souza Júnior¹
Fabiano Coelho de Souza²

RESUMO:

Narra a evolução das normas a respeito da negociação coletiva ao longo dos 80 anos da Justiça do Trabalho. Analisa a relação entre as normas legais e as normas coletivas, com ênfase na Reforma Trabalhista. Discorre sobre a dúvida se no julgamento do dissídio coletivo, o tribunal deverá prestigiar a cláusula que institui a prevalência do negociado sobre o legislado ou as disposições mínimas de proteção ao trabalho

1 Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Professor Universitário. Professor na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e de diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2007-2009). Advogado (1986-1993). Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Brasília/DF (TRT da 10ª Região) desde 1993. E-mail: professor.antonioumberito@gmail.com.

2 Mestre em Direito pela PUC-GO. Doutorando pela Universidade Federal de Goiás. Professor universitário. Professor na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e de diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Coordenador Nacional do Processo Judicial Eletrônico no âmbito da Justiça do Trabalho (biênio 2016-2018). Juiz Titular da Vara do Trabalho de Formosa/GO (TRT da 18ª Região). E-mail: mmfabianocoelho@gmail.com.

afastadas pela negociação direta entre patrões e empregados.

Palavras-chave: Negociação coletiva. Dissídio coletivo. Reforma Trabalhista. Negociação coletiva.

Problema proposto

Em celebração aos 80 anos de criação da Justiça do Trabalho brasileira, trazemos, como contribuição à coletânea produzida por iniciativa e sob a coordenação da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, um ensaio sobre a relação entre as normas legais e as normas coletivas que avertam temas por aquelas abordados, em especial a partir do novo cenário engendrado pela Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, que buscou reforçar ao máximo a ideia de prevalência do negociado sobre o legislado em matéria trabalhista. As novas regras dizem respeito à produção autônoma de normas coletivas, por meio da negociação direta entre o segmento econômico e a categoria profissional (CLT, arts. 611-A e 611-B).

Importante realçar não ter havido nenhuma mudança nas regras procedimentais concernentes ao dissídio coletivo, ação por meio da qual a Justiça do Trabalho exercita o poder normativo, fixando condições de trabalho a serem observadas por um tempo máximo de quatro anos quando as partes interessadas não cheguem a um acordo a respeito. Porém, ainda que o legislador não tenha manifestado interesse na alteração direta no ritual de processamento e julgamento dos dissídios coletivos,³ surgiu um grave e importante dilema a ser enfrentado, motivando o desenvolvimento do presente estudo.

A Constituição Federal (art. 114, § 2º) indica que, havendo comum acordo entre as partes, o dissídio coletivo de natureza econômica poderá ser julgado, devendo a Justiça do Trabalho respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho e as convencionadas anteriormente (BRASIL, 1988). Assim, se a cláusula da norma coletiva precedente investir contra dispositivo legal de proteção mínima aos trabalhadores, surge a dúvida: no julgamento do dissídio coletivo, o tribunal deverá prestigiar a cláusula precedente (que institui a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que de modo pejorativo ao trabalhador) ou as disposições mínimas de proteção ao trabalho afastadas pela negociação direta entre patrões e empregados?

A questão revela-se importante e antecipamos o dilema vivenciado pelos tribunais trabalhistas no julgamento de dissídio coletivo que envolve negociação

3 São poucas e muito vagas as regras procedimentais sobre dissídio coletivo na CLT. A revelar a indigência normativa, quiçá proposital, basta lembrar que sequer se faz alusão ao direito de o suscitado contestar a ação, nos dissídios de natureza econômica, ficando ao arbítrio do Presidente do Tribunal ou do Relator estipular o prazo para o exercício do direito constitucional de defesa.

com cláusulas flexibilizantes e redutoras da proteção ao trabalhador, não renovadas pelo exercício da autonomia coletiva privada dos atores sociais.

Síntese da Reforma Trabalhista no plano do Direito Coletivo do Trabalho

Da leitura da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), podemos destacar as seguintes intervenções do legislador no Direito Coletivo do Trabalho:

- (i) instituição do princípio da intervenção estatal mínima no exame de cláusulas normativas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, buscando limitar a atuação da Justiça do Trabalho ao exame dos elementos essenciais de validade do ato jurídico, em conformidade com o art. 104 do Código Civil (CLT, art. 8º, § 3º);
- (ii) permissão de acordos individuais em temas até então reservados para a negociação coletiva, a exemplo da instituição de banco de horas semestral por acordo individual escrito (CLT, art. 59, § 5º), regime de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso por acordo individual escrito (CLT, art. 59-B), afastamento da norma coletiva e da legislação estatal pela negociação individual envolvendo o trabalhador hiperssuficiente (CLT, art. 444, parágrafo único) e despedidas coletivas sem negociação prévia com o sindicato (CLT, art. 477-A);
- (iii) regulamentação da representação dos trabalhadores no local de trabalho (CLT, arts. 510-A a 510-E);
- (iv) fim da contribuição sindical compulsória (CLT, arts. 434, 578, 579, 582, 582, 587, 601, 602 e 604);
- (v) prevalência do negociado sobre o legislado, com pretensão de estabelecimento de rol exemplificativo

de matérias passíveis de ajuste coletivo (CLT, art. 611-A) e de rol exaustivo de matérias cuja negociação não é permitida (CLT, art. 611-B);

(vi) proibição da ultratividade da norma coletiva (CLT, art. 614, § 3º);

(vii) prevalência do acordo sobre a convenção coletiva de trabalho, independente da análise de sua vantajosidade (CLT, art. 620), substituindo o critério da norma mais benéfica pelo critério da especialidade.

Para melhor situar o leitor, torna-se importante neste momento analisar as possibilidades, restrições e controle das cláusulas de prevalência do negociado sobre o legislado para chegarmos ao cerne da superação da nossa dúvida acerca do impacto da matéria

empresas possam ajustar o contexto normativo às necessidades produtivas e peculiaridades vivenciadas num dado momento.⁴

Historicamente, a Justiça do Trabalho sempre controlou a validade de acordos coletivos de trabalho, por diversos fundamentos, entre os quais podemos destacar a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o reconhecimento constitucional da negociação coletiva. Tal mecanismo envolve a licitude do objeto da negociação coletiva e, assim, não é incompatível com o princípio da intervenção mínima estatal, estipulado no § 3º do art. 8º da CLT por meio da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a). Nessa perspectiva, em primeiro lugar, cabe lembrar que o art. 9º da CLT sinaliza ser nulo de pleno direito qualquer ato destinado a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação

“Historicamente, a Justiça do Trabalho sempre controlou a validade de acordos coletivos de trabalho, por diversos fundamentos, entre os quais podemos destacar a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o reconhecimento constitucional da negociação coletiva”.

no julgamento dos dissídios coletivos.

Possibilidades e limites da prevalência do negociado sobre o legislado

Por adotar o pluralismo jurídico, o Direito do Trabalho sempre conviveu com a legitimação da reconstrução normativa entabulada diretamente pelos interessados, por meio dos acordos e das convenções coletivas de trabalho. A negociação coletiva constitui válvula de escape para atualizar as normas jurídicas com uma rapidez inviável para o legislador. No caso, a dinâmica produtiva e o intenso diálogo entre os trabalhadores e seus empregadores permitem a adequação setorial negociada, estratégia por meio da qual a negociação coletiva permite adaptações normativas, atendendo aspirações dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho bem como permitindo que as

da CLT. Com isso, sempre foi ressaltado que o legislador estabeleceu um patamar civilizatório mínimo de direitos destinados a viabilizar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, não sendo razoável transigir em relação a tal *status* normativo.⁵

Deste modo, considerava-se a indisponibilidade absoluta dos direitos

4 Conferir, por todos: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.575-1.578.

5 Em reconhecimento ao vetor protetivo representado pela autonomia coletiva privada, ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS afirma que “a negociação coletiva de trabalho constitui-se em direito humano fundamental social, erigida atualmente a instrumento fundamental na pacificação de conflitos coletivos, bem como na eficácia horizontal e objetiva dos direitos humanos relacionados à relação de trabalho” (**Processo Coletivo do Trabalho**: tutela do dano moral coletivo trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2016, p. 64).



trabalhistas reconhecidos expressamente pelo legislador, sendo inviável a renúncia ou transação em torno deles, exceto nas hipóteses expressamente admitidas pela Constituição Federal ou pela legislação infraconstitucional, a exemplo das compensações de jornada (CF, art. 7º, XIII), da majoração do turno ininterrupto de revezamento (CF, art. 7º, XI; **Súmula 423/TST**), da redução salarial (CF, art. 7º, VI) e da participação nos lucros (CF, art. 7º, XI, e Lei nº 10.101/2000), entre outros.

Por outro lado, o prestígio constitucional à negociação coletiva (CF, art. 7º, XXVI) sempre foi visto, no contexto do *caput* do art. 7º da Carta Magna, como possibilidade de melhoria da condição social do trabalhador.⁶ Neste sentido, inclusive, a Organização Internacional do Trabalho, em várias convenções (em especial,

6 Nessa linha de pensamento, RODRIGO TRINDADE DE SOUZA aponta que “tanto o *caput* como o inciso XXVI do art. 7º da atual Carta Magna direcionam a negociação coletiva para o objetivo de fixação de condições de trabalho superiores ao *standard* fixado na lei” (Negociado sobre o legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: PINHEIRO, Iuri; OLIVEIRA, Cíntia M.; GASPARI, Danilo (Coord.). **Reforma Trabalhista e os novos Direitos Material e Processual do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 305).

98 e 154) estimula a negociação coletiva como mecanismo de formulação de regras mais favoráveis aos trabalhadores.

Embora a intenção do legislador tenha sido reforçar a validade dos instrumentos normativos e conferir maior liberdade ao exercício da autonomia coletiva privada, não se pode deixar de considerar que a negociação coletiva constitui estratégia de maximização da proteção do trabalhador – e não de precarização, flexibilização pejorativa ou desregulamentação das condições de trabalho.

Por outro lado, sempre houve o argumento contrário no sentido de que a Constituição (art. 7º, VI), tendo autorizado a redução de salário, direito básico e essencial de todo e qualquer trabalhador, teria, implicitamente, autorizado a transação de qualquer direito remuneratório, como percentuais de insalubridade, periculosidade, trabalho noturno e outros. Seria a lógica pela qual “quem pode o mais, pode o menos”, ou seja, se a Constituição autorizou negociação de parcela essencial para o contrato de trabalho e para o sustento do trabalhador e de sua família (o salário) é porque haveria autorização para transigir coletivamente sobre parcelas remuneratórias periféricas.

Na realidade, essa visão “expansionista” do poder negocial coletivo deriva da falta de percepção histórica acerca do texto constitucional: antes da Constituição de 1988, era possível a redução salarial por decisão judicial, caso demonstrada a situação econômica precária da empresa (Lei nº 4.923/65); após a Constituição, como forma de incrementar a democracia nas relações de trabalho, mesmo em situações emergenciais, o empregador só poderia reduzir salário com a concordância dos trabalhadores, por meio da respectiva negociação coletiva, não cabendo mais imposição de decisão estatal a respeito.

Mais à frente, retomaremos a questão, porém, desde já, ponderamos que a

possibilidade de redução salarial por negociação coletiva sinaliza a exclusão do poder normativo da Justiça do Trabalho para a redução do patamar mínimo de direitos estabelecidos pelo legislador.

Historicamente, o Supremo Tribunal Federal recusava-se ao exercício de sua jurisdição constitucional em matéria de exame de validade da norma coletiva, ora por considerar a questão restrita à interpretação de uma cláusula contratual (**Súmula 454/STF**), ora por compreender que o debate restringir-se-ia ao exame da legislação infraconstitucional. Nessa perspectiva, o STF negou a repercussão geral de matérias pertinentes à negociação coletiva nos Temas da Tabela de Repercussão Geral com os seguintes números:

(i) 245 (base de cálculo do adicional de periculosidade dos empregados do setor de energia elétrica – RE 602.162, ELLEN, DJe 16/4/2010) (BRASIL,2010);

(ii) 357 (redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva – AgIn nº 825.675, GILMAR, DJe 25/3/2011) (BRASIL, 2011);

(iii) 591 (extensão, às complementações de aposentadoria, de benefício concedido indistintamente aos empregados ativos em razão de acordo coletivo de trabalho – RE 659.109, FUX, DJe 10/10/2014) (BRASIL, 2014a);

(iv) 762 (validade de norma coletiva de trabalho que fixa limite ao pagamento de horas *in itinere* inferior à metade do que seria devido em relação ao tempo efetivamente gasto pelo trabalhador no trajeto até o local

do serviço – RE 820.729, TEORI, DJe 3/10/2014) (BRASIL, 2014b);

(v) 795 (validade do cálculo do valor da verba denominada complemento de remuneração mínima por nível e regime paga aos empregados da Petrobras, descrita na Cláusula 35ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 2007/2009, mediante a subtração, no valor desse complemento, dos adicionais inerentes ao trabalho em condições especiais – AgRE 859.878, TEORI, DJe 16/3/2015) (BRASIL,2015a).

No entanto, o STF reconheceu a repercussão geral e julgou o mérito quanto a cláusulas de normas coletivas que envolviam debate sobre a limitação de direitos fundamentais, mais especificamente o direito de ação e a liberdade sindical.

É o que ocorreu no Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral (“renúncia genérica a direitos mediante adesão a



plano de demissão voluntária”),⁷ ocasião em que o STF deu prevalência ao negociado sobre o legislado para validar cláusula que previra quitação genérica dos direitos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho em virtude da adesão do trabalhador a Plano de Demissão Voluntária. Neste caso, para validar o instrumento normativo, o Supremo considerou que houve ampla participação dos trabalhadores na negociação coletiva e que fora estabelecida

7 DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da CLT, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da OIT. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” (STF, Pleno, RE 590415, BARROSO, j. 30-4-2015, DJe 28-5-2015) (BRASIL, 2015b).

contrapartida pecuniária, não prevista em lei, bem considerável, para os trabalhadores que optassem por aderir ao PDV previsto na norma coletiva. Neste julgamento, o Ministro Roberto Barroso, na condição de relator, pontuou que a negociação coletiva não pode envolver qualquer matéria e nem sempre será válida, tendo em vista que alguns direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, a exemplo do direito ao registro da carteira de trabalho e à aplicação das normas de saúde e segurança no trabalho.

Por outro lado, no Tema 935 da Tabela de Repercussão Geral (“inconstitucionalidade da contribuição assistencial imposta aos empregados não filiados ao sindicato, por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença”),⁸ o STF reafirmou sua jurisprudência para negar validade às cláusulas de acordo ou convenção coletiva que fixem contribuições a empregados não sindicalizados. Neste caso, o Supremo Tribunal Federal enfrentou o mérito e recusou validade à norma coletiva, tendo em vista a tutela constitucional da liberdade sindical e do direito de associação. De todo modo, resultou em mais um precedente que sinalizou que a prevalência da norma coletiva não é absoluta, sendo sempre cabível avaliar se houve afronta a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta.

Neste contexto, em que a norma coletiva deve ser prestigiada, porém com limites expressos em normas de ordem pública, o legislador reformista optou por

8 RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. 2. ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. IMPOSIÇÃO DE CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS COMPULSÓRIAS DESCONTADAS DE EMPREGADOS NÃO FILIADOS AO SINDICATO RESPECTIVO. IMPOSSIBILIDADE. NATUREZA NÃO TRIBUTÁRIA DA CONTRIBUIÇÃO. VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE TRIBUTÁRIA. PRECEDENTES. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte (STF, Pleno, AgRE-RG 1018459, GILMAR, j. 23-2-2017, DJe 9-3-2017) (BRASIL, 2017a).

buscar a fixação de balizas entre o que é permitido (CLT, art. 611-A) e o que é proibido (CLT, art. 611-B) como objeto da negociação coletiva. Nessa linha, o *caput* do art. 611-A expressa que o legislador está exemplificando temas que, dentre outros, podem ser objeto de flexibilização para que o negociado prevaleça sobre o legislado, ao passo que o *caput* do art. 611-B menciona que será proibida a negociação que envolva, exclusivamente, os temas ali listados.

O estabelecimento de limites de validade da norma coletiva não é tão simples como pareceu estabelecer o legislador. É que o art. 611-B da CLT não pode ser interpretado como limite objetivo e exclusivo da norma coletiva,⁹ na medida em que não trata de direitos da personalidade (vida, liberdade, intimidade, honra, imagem, privacidade, intimidade etc), obviamente infensos a qualquer tipo de negociação, individual ou coletiva, trabalhista ou de qualquer outra natureza, e deixou de mencionar a blindagem constitucional de direitos como as garantias de emprego do dirigente sindical, da gestante e do cipeiro eleito (CF, art. 8º, VIII; ADCT, art. 10, II) e a proibição de discriminação de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (CF, art. 7º, XXX), além da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (CF, art. 7º, XXXII).

Por outro lado, ainda que o legislador reformista indique que regras sobre duração do trabalho e intervalos

não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para fins de proibição de negociação coletiva (CLT, art. 611-B, parágrafo único),¹⁰ o fato é que vários aspectos de regulação da jornada e das pausas no trabalho são imprescindíveis para garantir a saúde e a integridade física do trabalhador.

Para situarmos problemas decorrentes dos limites e possibilidades de negociação coletiva, com prevalência do negociado sobre o legislado, a título de exemplo, vamos levantar, no tópico seguinte, algumas hipóteses de flexibilização das regras protetivas aos trabalhadores quanto à duração do trabalho e pausas.

Negociação coletiva envolvendo duração do trabalho e pausas no contexto da Reforma Trabalhista.

Podemos pontuar que a reforma trabalhista dispôs sobre as seguintes questões pertinentes à duração do trabalho e pausas, para as quais levantamos questionamentos preliminares para indicar que o exame dos limites e da validade do instrumento normativo constituirá encargo complexo para os atores sociais e para a Justiça do Trabalho:

- (i) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais (CLT, art. 611-A, I), sendo sabido que a Constituição estabelece o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais (CF, art. 7º, XIII), como regra, e de 6 horas, salvo negociação coletiva, para os turnos ininterruptos de revezamento (CF, art. 7º, XIV). No entanto, seria questionável a majoração

9 Vólia Bomfim Cassar CASSAR, comentando o art. 611-B da CLT aponta que “a relação ali apontada não é taxativa, apesar da expressão ‘exclusivamente’ contida no *caput* do artigo, pois não incluiu alguns direitos, princípios e valores constitucionais” (Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Jvsodium, 2018, p. 630-631).

10 Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto Maior ponderam que a regra do parágrafo único do art. 611-B da CLT tenta esvaziar a proteção do trabalhador em matéria de saúde e segurança e, mesmo assim, “não será suficiente para retirar essa qualidade das disposições que tratam de tempo de trabalho, ambiente e condições de trabalho” (**Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo-Porto Alegre: AATSP-Sensus, 2017, p. 122-123).

de jornada especial prevista para categorias regulamentadas (como jornalistas, mineiros e bancários), tendo em vista que a regulamentação específica parte da premissa do maior desgaste do trabalho, a justificar a jornada reduzida como condição de preservação da saúde do trabalhador. Será questionável, ainda, se a negociação coletiva poderá estipular regime de compensação que demande qualquer acréscimo de jornada superior ao limite de duas horas, estabelecido no *caput* do art. 59 da CLT. Da mesma forma, não se percebe autorização legal ou constitucional, nos turnos ininterruptos de revezamento, para patamar de jornada que supere o módulo de 8 horas diárias (Súmula 423/TST) (BRASIL, 2006);

(ii) instituição de banco de horas anual (CLT, art. 611-A, II), o que não exclui o debate acerca do respeito ao elástico da jornada para fins da referida compensação em, no máximo, duas horas diárias, conforme fixado na legislação (CLT, art. 59, § 2º, da CLT) (BRASIL, 1943);

(iii) flexibilização da regra de intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (CLT, art. 611-A, III), o que não exclui o debate acerca do exame de potencial nocividade da atividade laboral para a saúde do trabalhador com intervalo reduzido, além da exigência de refeitórios adequados e da impossibilidade de prorrogação de jornada para os empregados com intervalo reduzido (CLT, art. 71, § 3º). Diante da omissão do legislador, resta a dúvida se será possível flexibilizar os períodos de pausas entre jornadas (CLT, art. 66) e para jornadas inferiores a 6 horas diárias. Por outro lado, parece não restar dúvida de que as pausas especiais, destinadas à preservação da saúde do trabalhador, a exemplo da

recuperação térmica (CLT, art. 253), não poderão ser objeto de negociação que resulte em proteção mais débil que a prevista em lei (BRASIL, 1943);

(iv) negociação coletiva sobre sobreaviso (CLT, art. 611-A, VIII), causando a dúvida se a norma coletiva poderá fixar regra pelo não cômputo do período à disposição do empregador em tal regime ou mesmo previsão de natureza não salarial da remuneração respectiva, divergindo da regulamentação legal que impõe o pagamento de um terço do período no qual o empregado aguarda ordens do empregador com restrição de locomoção (CLT, art. 244, § 2º). Ademais, quanto à natureza jurídica da parcela, não se admite transigir sobre tributos e outros créditos de terceiros (CLT, art. 611-B, XXIX), o que, a nosso pensar, impede qualquer transação que envolva a natureza jurídica de parcela até então considerada como salário (BRASIL, 1943).

(v) possibilidade de ajuste envolvendo a modalidade de registro de jornada de trabalho (CLT, art. 611-A, X), passando-nos a impressão de que a exigência de registro escrito de jornada para estabelecimentos com mais de 20 empregados (CLT, art. 74, § 2º) não poderá ser objeto de negociação coletiva que dispense o controle de jornada ou o torne exigível para estabelecimentos com número maior que 20 trabalhadores, devendo o ajuste coletivo limitar-se ao meio utilizado para o registro, atendidas as peculiaridades da empresa e da categoria profissional (BRASIL, 1943).

(vi) autorização para prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (CLT, art. 611-A, XIII, previsão que gera a dúvida de constitucionalidade da regra, por fragilizar a redução dos riscos inerentes ao trabalho (CF, art.

7º, XXII),¹¹ bem como se, neste caso, a prorrogação poderá ser ajustada sem nenhum procedimento prévio ou se demanda exame de impacto da medida na saúde dos trabalhadores envolvidos (CLT, art. 60) (BRASIL, 1943).

(vii) proibição de supressão ou de redução do direito à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (CLT, art. 611-B, VI), garantia que tem previsão constitucional e, em nossa análise, não pode merecer a flexibilização sem vantagem compensatória considerável dos adicionais previstos em lei, da hora noturna reduzida para o trabalhador urbano e do horário legalmente estabelecido como noturno, sob pena de ser esvaziado o próprio direito estabelecido na Constituição Federal (BRASIL, 1943).

(viii) proibição de supressão ou de redução do repouso semanal remunerado (CLT, art. 611-B, IX), o que, em nossa percepção, deve envolver não só a remuneração, mas a própria concessão do descanso semanal, bem como a exigência de pagamento dobrado dos dias de trabalho nos repousos sem a regular compensação. Ademais, embora a Reforma Trabalhista não mencione, o repouso semanal continua sendo preferencialmente aos domingos, conforme norma expressa na Constituição (CF, art. 7º, XV), de modo que as regras legais de escala de trabalho dominical servirão de limites à negociação coletiva sobre o tema (BRASIL, 1943).

(ix) proibição de supressão ou de redução do número de dias de férias

devidas ao empregado (CLT, art. 611-B, XI) bem como o gozo de tal descanso anual, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (CLT, art. 611-B, XII), de modo que a duração e a base de cálculo das férias constituem matérias infensas à negociação coletiva. Haverá, no entanto, dúvidas acerca da possibilidade de parcelamento da concessão das férias em mais de três períodos, superando a fixação legal a respeito (CLT, art. 134, § 1º) (BRASIL, 1943).

(x) proibição de supressão ou de redução do direito à aplicação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (CLT, art. 611-B, XVII), garantia que produzirá intenso debate acerca de regimes de compensação ou prorrogação de jornada que possam ser considerados ofensivos à saúde do trabalhador ou que coloquem em risco a segurança do obreiro – pois, como visto, e negando a realidade científica, o legislador ousou desprezar a integração da jornada e das pausas como componente do meio ambiente equilibrado a ser fornecido aos empregados (BRASIL, 1943).

Mesmo que nos limitemos nesse estudo à menção de preocupações a envolver a negociação coletiva sobre duração do trabalho e repousos, acreditamos que o rol acima expresso simboliza intensos e corriqueiros debates que serão travados nos Tribunais em torno da prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo (e principalmente) diante das regras estabelecidas pela Reforma Trabalhista.

Não bastasse, a cogitação de negociações prejudiciais aos trabalhadores, que reduzam o patamar protetivo estabelecido pelo legislador esbarra na Convenção nº 98 da OIT, que estimula a negociação coletiva como elemento de aprimoramento da proteção

11 Neste sentido, HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA conclui ser “inconstitucional a liberação irrestrita das horas extras em ambiente insalubre, ainda que pela negociação coletiva, por ser matéria infensa a esta autonomia e por estar em colisão com os propósitos constitucionais de redução de acidentes do trabalho (art. 7º, XXII)” (**Comentários à Reforma Trabalhista**, 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2.017, p. 138).

laboral, não podendo, assim, servir de mero instrumento negocial de precarização das relações de trabalho.¹² Nessa linha, a Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho, em relatório divulgado em 6 de fevereiro de 2018, comentando especificamente a Lei nº 13.467/2017, fez um apelo para que o Governo brasileiro revisse tais disposições, assim desenvolvendo sua crítica à nova legislação nacional de prevalência do negociado sobre o legislado:

A comissão observa com preocupação que o novo artigo 611-A da CLT coloca como princípio geral que as convenções e acordos coletivos prevalecem sobre a legislação, permitindo, assim, pelo viés da negociação coletiva, derrogar disposições protetivas da legislação, tendo por único limite os direitos constitucionais indicados no art. 611-B da CLT (OIT, 2018).

Em seguida, partindo da premissa de que nem toda norma coletiva será considerada válida, tendo em vista a proibição de violação de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, passamos a enfrentar a questão proposta no presente artigo.

4. Prevalência do negociado sobre o legislado no julgamento de dissídios coletivos de natureza econômica.

12 Nesse sentido, assim incisivamente expressou a Comissão de Peritos da OIT, em documento intitulado *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Rapport III (Partie IA): Application des normes internationales du travail*, 2017 (I). Genebra: OIT, 2017, p. 68-70. Disponível em: <http://www.ilo.org>. Acesso em: 30 abr. 2021: “**Hierarquia entre a lei e a negociação coletiva**”. A comissão nota que vários projetos de lei, atualmente examinados pelo Congresso, preveem a revisão do artigo 618 da CLT a fim de que as condições de trabalho fixadas por uma convenção ou acordo coletivo suplantem as disposições da lei, desde que as estipulações da convenção coletiva não afrontem a Constituição Federal e as normas de saúde e segurança do trabalho. A comissão nota que esses projetos de lei implicariam uma modificação significativa da hierarquia entre a lei e as convenções e acordos coletivos, permitindo de um modo geral derrogar in pejus as proteções estabelecidas pela legislação por meio da negociação coletiva. A Comissão observa ainda que a possibilidade de derrogar as disposições legislativas acordando uma proteção aos trabalhadores pelo viés da negociação coletiva tem sido atualmente objeto de debates perante as altas instâncias judiciárias do país. Sobre este tema, a comissão recorda que o objetivo geral das Convenções nºs 98, 151 e 154 é promover a negociação coletiva para encontrar um acordo tendo em vista condições de trabalho mais favoráveis que aquelas previstas na legislação (ver estudo conjunto intitulado *A negociação coletiva na função pública: um caminho a seguir*, 2013, § 298). A comissão sublinha que a definição da negociação coletiva, enquanto processo destinado a melhorar a proteção dos trabalhadores garantida pela legislação, figura nos trabalhos preparatórios da Convenção nº 154, instrumento que tem por meta, como indicado em seu preâmbulo, contribuir para a realização dos objetivos fixados pela Convenção nº 98. No curso dessas discussões preparatórias, foi considerado que não era necessário explicitar, na nova convenção, o princípio geral segundo o qual a negociação coletiva não deveria ter por efeito fixar condições menos favoráveis que as estabelecidas na lei – o comitê tripartite da Conferência encarregado de examinar o projeto de convenção estimara que isso estava claro e que, por consequência, não era necessário fazer menção expressamente a isso. De um ponto de vista prático, a comissão estima que a introdução da possibilidade geral de reduzir as proteções estabelecidas em favor dos trabalhadores na legislação, pelo viés da negociação coletiva, teria um forte efeito dissuasivo sobre o exercício deste direito e poderia contribuir para deslegitimar de forma duradoura esse mecanismo. Mesmo assim, a comissão sublinha que, embora disposições legislativas pontuais sobre aspectos específicos das condições de trabalho possam prever, de maneira circunscrita e motivada, a possibilidade de derroga-las pela via da negociação coletiva, uma disposição que instituisse a possibilidade de derrogar genericamente a legislação trabalhista por meio da negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária prevista pela convenção. A comissão quer acreditar que o conteúdo e a dimensão do artigo 4º da Convenção serão plenamente levados em consideração tanto o quadro do exame dos projetos de lei mencionados como o dos recursos judiciais à espera de solução. A comissão pede ao Governo para prestar informações sobre toda evolução nesta matéria”.

C Com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, o § 2º do art. 114 da Constituição Federal indica que, “recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**”. Tal regra reduz o espaço para o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho,¹³ impondo que a sentença normativa respeite as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho bem como as cláusulas livremente ajustadas pelas partes anteriormente.

A reforma trabalhista nada tratou acerca do julgamento de dissídios coletivos. Com isso, diante da regra constitucional limitadora ao exercício do poder normativo, é preciso refletir sobre a seguinte questão: havendo cláusula precedente, de prevalência do negociado sobre o legislado, tal cláusula, ainda que prejudicial aos trabalhadores, deve ser replicada na sentença normativa ou prevalece a disciplina legal de proteção ao trabalho?

Para responder à questão, é

13 MAURÍCIO GODINHO DELGADO lembra que “o poder normativo judicial trabalhista de criar regras jurídicas no contexto da peculiar ação de dissídio coletivo era repetidamente criticado por ser estranho às funções próprias ao Poder Judiciário, ao invés de decidir conflitos, aplicando o Direito ao caso concreto (função jurisdicional clássica), os Tribunais do Trabalho, pelo poder normativo, criam verdadeiras regras jurídicas, assumindo função propriamente legislativa”. E, discorrendo sobre a redução do poder normativo, conclui que “a EC n. 45/2004 aprofundou o fortalecimento da negociação coletiva trabalhista – na linha do texto original de 5 de outubro de 1988 – e diminuiu, ajustando a um ponto adequado, a antiga anomalia institucional, política e jurídica traduzida pela presença de um amplo poder normativo judicial na solução dos conflitos coletivos de trabalho” (**Direito Coletivo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 288-289).

preciso analisar o alcance das expressões “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho” e “convencionadas anteriormente”.

Em primeiro lugar, qual o conteúdo enquadrado como “disposições mínimas legais de proteção ao trabalho”?

É evidente que a regra foi pensada na perspectiva da jurisprudência em curso com o advento da EC nº 45, a considerar as normas legais como regras cogentes de ordem pública e que, salvo por expressa previsão constitucional ou legal, não poderiam ser afastadas ou flexibilizadas ainda que por negociação coletiva. Deste modo, qualquer disposição legal de proteção ao trabalho sempre foi considerada uma “disposição mínima” para efeito de inibir o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. É que o Estado, por meio do legislador, na concepção progressista do Direito do Trabalho, apto à criação de regras que melhorassem a condição social do trabalhador (CF, art. 7º, caput), estabeleceu o patamar mínimo civilizatório de proteção deste, na perspectiva estatal, inclusive no plano individual (CLT, art. 444, caput). Por isso, não seria lógico e razoável que o mesmo Estado, agora por meio do Poder Judiciário, pudesse atuar seu poder normativo para fazer retroceder quanto às conquistas auferidas pelos trabalhadores na legislação. Assim, o julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica deve respeitar todas as disposições legais de proteção ao trabalho, em respeito ao princípio da separação de poderes (CF, art. 2º), fazendo valer o conteúdo e o sentido protetivo do Direito do Trabalho estabelecido pelo legislador.

Mas é preciso refletir se a reforma trabalhista não dispõe de aptidão para produzir uma mutação constitucional quanto à compreensão da expressão “disposições mínimas legais de proteção ao

trabalho”. Na espécie, temos a convicção de que tal possibilidade interpretativa não é viável.

Lembramos que a mutação constitucional ocorre quando a evolução interpretativa permite que o sentido da norma constitucional receba uma nova perspectiva inicialmente não imaginada, sem que tenha ocorrido qualquer alteração do texto (CANOTILHO, 2003 p. 1.228-1.230). Nessa linha, poder-se-ia argumentar que as disposições mínimas de proteção ao trabalho, a partir da reforma trabalhista, estariam enclausuradas no art. 611-B da CLT, de modo que os direitos revestidos de indisponibilidade absoluta limitar-se-iam aos itens expressamente mencionados na referida norma, para os quais seria ilícito o objeto da negociação com intuito de redução ou supressão dos direitos ali mencionados. Tal interpretação não é possível, mesmo porque, ainda que a intenção do legislador tenha sido de fixar um rol exaustivo e limitado de matérias que não comportam flexibilização pejorativa aos trabalhadores por negociação coletiva, o fato é que o art. 611-B da CLT não contempla sequer todas as garantias constitucionais trabalhistas, não respeita integralmente tratados internacionais de direitos humanos assinados pelo Brasil nem explicita a blindagem de direitos fundamentais incidentes nas relações de trabalho. Com isso, não se pode conferir interpretação literal que retire do rol de direitos de indisponibilidade absoluta garantias fundamentais não integrantes do art. 611-B da CLT, bem como normas procedimentais que visam conferir efetividade e sentido aos itens listados expressamente no referido dispositivo legal.

Por outro lado, ainda que se conclua que o art. 611-B da CLT tenha, efetivamente, estabelecido rol exaustivo de direitos absolutamente indisponíveis, ainda assim o poder normativo não estaria

autorizado a investir contra direitos ali não arrolados.

Ocorre que a Lei nº 13.467/2017, ao reforçar a possibilidade de flexibilização pela via coletiva, prescreveu expressamente, no *caput* do art. 611-A da CLT, que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuser sobre...” (BRASIL, 2017a). Com isso, é evidente que houve prestígio à autonomia coletiva privada, e não ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. Por isso, como excepcionalidade que é, o poder normativo deve ser interpretado restritivamente, não podendo ocupar o espaço de liberdade conferido (ou cogitado) aos atores sociais pela reforma trabalhista.

Dito de outro modo, não está a Justiça do Trabalho no elenco de atores com poder para resolver conflitos coletivos, atribuindo soluções em atrito ou desalinho com a legislação trabalhista protetiva.

Em relação ao respeito às disposições convencionadas anteriormente, a Justiça do Trabalho já cristalizou a interpretação da expressão constitucional, após muitos anos julgando dissídios coletivos em tal perspectiva. Transcrevemos a seguir parte de decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TST que bem representa o entendimento do Tribunal, inclusive no sentido de que nem toda cláusula precedente deva ser respeitada:

CLÁUSULAS MANTIDAS COM FUNDAMENTO NA PREEXISTÊNCIA. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O limite mínimo ao exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho, estabelecido no art. 114, § 2º, da CF, é o **respeito às normas legais e convencionais preexistentes, entendendo-se**

como tais as cláusulas constantes de instrumentos negociais autônomos, celebrados no período imediatamente anterior ao do dissídio coletivo, ou as cláusulas homologadas pelo Regional, no dissídio coletivo também imediatamente anterior. Assim, a manutenção das condições preexistentes se impõe, a menos que ofendam preceitos legais ou que haja elementos objetivos a demonstrar a mudança do ponto de equilíbrio encontrado por ocasião da negociação coletiva anterior e que, agora, não autorizariam a revisão da cláusula, tanto em favor como contra os interesses de qualquer uma das partes(TST, SDC, RO 212-50.2016.5.14.0000, DORA, j. 9/10/2017, DEJT 18/10/2017) (BRASIL, 2017b)

Deste modo, a aplicação da teoria da imprevisão, a implicar um ônus excessivo a uma das partes, bem como a ofensa a preceito legal constituem circunstâncias que impedirão a inserção de cláusula convencionada anteriormente na sentença normativa resultante do dissídio coletivo de natureza econômica julgado pelo Tribunal. Nessa linha, podemos exemplificar e resumir a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho envolvendo o exercício do poder normativo decorrente de cláusulas convencionadas anteriormente:

(i) a sentença normativa deve replicar conquistas dos trabalhadores em negociações coletivas anteriores, a exemplo da data de pagamento mais benéfica (TST, SDC, RO 6733-18.2015.5.15.0000, Relator Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 18/6/2018) (BRASIL, 2018a) ou fornecimento de vale-alimentação e/ou refeição (TST, SDC, DC

27603-67.2016.5.00.0000, Relator Min. Fernando Eizo Ono, DEJT, 24/11/2017) (BRASIL, 2017c);

(ii) admite-se a revisão de cláusula convencionada anteriormente que revele onerosidade excessiva, por aplicação da teoria da imprevisão, a exemplo de plano de saúde gratuito e estendido aos pais dos empregados, comportando fixação de prazo para ajuste de nova condição pela categoria, diante da demonstração da inviabilidade econômica superveniente do benefício para o empregador (TST, SDC, DC 1000295-05.2017.5.00.0000, Relator Min. Aloysio Silva Correa da Veiga, DEJT 15/3/2018) (BRASIL, 2018b);

(iii) impossibilidade de ingerência do poder normativo na estruturação e organização empresarial, salvo quando houver cláusula preexistente, a exemplo da fixação de novo Plano de Cargos, Carreira e Salários da empresa (TST, SDC, RO 100780-19.2015.5.02.0000, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 7/11/2017) (BRASIL, 2017d);

(iv) impossibilidade de criação de despesas ao empregador sem previsão em cláusula precedente, a exemplo da instituição de participação nos lucros ou resultados (TST, SDC, RO 1002036-94.2015.5.02.0000, Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 14/12/2017 (BRASIL, 2017e) e RO 10741-27.2016.5.03.0000, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, DEJT 9/10/2017) ou de parcela de alimentação (TST, SDC, RO 80141-47.2015.5.22.0000, Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 07/06/2017

(BRASÍLIA, 2017f), ou majoração de prazo legal para acompanhamento de filho em consulta médica (TST, SDC, RO 20558-69.2014.5.04.0000, Relatora Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 11/5/2017 (BRASIL, 2017g) bem como a fixação de cláusulas novas relativas a transporte, gratificação de aniversário da empresa, assistência social/psicológica, auxílio ao empregado e/ou dependente com deficiência, programas de bem estar social, quadro de pessoal, desenvolvimento pessoal, previdência complementar, pagamento de antiguidade e vale-cultura (TST, SDC, RO 377-88.2015.5.12.0000, Relatora Min. Dora Maria da Costa (BRASIL, 2017h);

(v) a vantagem concedida pelo empregador por liberalidade, ainda que decorrente de negociação coletiva, mas que não consta formalmente do instrumento normativo, não constitui cláusula convencionalmente anteriormente, a ser respeitada no julgamento do dissídio coletivo (TST, SDC, RO 1001664-19.2013.5.02.0000, Relator Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 10/5/2017) (BRASIL, 2017i);

(vi) é possível considerar como preexistente a cláusula integrante de sentença normativa imediatamente anterior, mas que comprovadamente tenha sido convencionalmente ao longo dos anos, representando conquistas históricas dos empregados (TST, SDC, RO 225600-82.2010.5.21.0000, Relator Min. Fernando Eizo Ono,

DEJT 15). (BRASIL, 2015c)¹⁴

Sem desconsiderar as várias premissas jurisprudenciais levantadas até aqui, o que importa é que a jurisprudência, mesmo antes da reforma trabalhista, já rechaçava a possibilidade de respeito à cláusula convencionalmente anteriormente

14 “RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. RESPEITO ÀS NORMAS PREEXISTENTES. NEGOCIAÇÃO COLETIVA INICIADA SOB A ÉGIDE DA LEI NO 13.467/2017. CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS: CLÁUSULA 10ª - PLANO ODONTOLÓGICO; CLÁUSULA 11ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO; CLÁUSULA 12ª - RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO; CLÁUSULA 13ª - AVISO PRÉVIO. NÃO PROVIMENTO. O entendimento uniforme desta egrégia Seção consolidou-se no sentido de que as cláusulas que imponham encargos econômicos à categoria patronal somente poderão ser fixadas, por esta Justiça Especializada, no exercício de seu poder normativo, caso se trate de norma preexistente ou de conquista histórica da categoria. Considera-se como norma preexistente aquela prevista em instrumento de negociação coletiva ou em sentença normativa homologatória de acordo, vigentes no período imediatamente anterior. Para o reconhecimento da condição de conquista histórica da categoria, a cláusula econômica deve ter constado dos instrumentos normativos por, no mínimo, dez anos consecutivos. Cumpre destacar que não se trata de ultratividade da norma coletiva trabalhista, mas de aplicação do preceito inserto no § 2º do artigo 114 da Constituição Federal. Segundo este dispositivo, caso o Poder Judiciário seja demandado a decidir o conflito coletivo de natureza econômica, este deverá respeitar as disposições mínimas de proteção ao trabalho convencionalmente anteriormente. Na hipótese, as cláusulas em epígrafe, objeto de impugnação pela suscitada em suas razões recursais, foram mantidas pelo Tribunal Regional de origem, ante a constatação de que são reprodução daquelas constantes na Convenção Coletiva de Trabalho relativa ao período imediatamente anterior (2016/2018). Nesse contexto, não merece reparo o acórdão regional. Recurso ordinário a que se nega provimento, no particular (TST, SDC, RO 442-35.2018.5.10.0000, CAPUTO, DEJT 29/9/2020) (BRASIL, 2020a).

em arrepio à legislação.¹⁵ Naturalmente, aqui a referência era ao veto à replicação de cláusula convencionalmente anterior e considerada nula por afrontar dispositivo legal. Ainda assim, qualquer flexibilização obtida por meio de negociação coletiva, a resultar no afastamento de disposição mínima legal de proteção ao trabalho, não poderá ser replicada no julgamento do dissídio coletivo. É que, como dissemos em comentários do Quarteto Trabalhista à reforma trabalhista, “a autorização legal para a prevalência do negociado sobre o legislado reside no exercício da autonomia privada coletiva” (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 276). e, assim, “o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho não autoriza a flexibilização de direitos assegurados em lei: inexistindo o negociado, prevalece o legislado” (SOUZA JÚNIOR;

15 Hipótese que não deve ser confundida com a instituição, por convenção coletiva, das chamadas *cláusulas redundantes*, isto é, a estipulação de cláusulas de conteúdo idêntico ou similar ao da lei em vigor, com o propósito de assegurar a sobrevida da fruição dos benefícios da solução legislativa sempre que o legislador resolver modificá-la ou extirpá-la do ordenamento jurídico. Aqui o fenômeno se inverte: a norma assume a vocação “preservacionista” para que, ao menos no âmbito da categoria afetada pelo acordo ou convenção coletiva de trabalho, se continue a desfrutar de uma melhor condição “à margem da lei”, inclusive por longo tempo se a cláusula convencional foi repetida várias vezes – ao menos uma década, segundo a sinalização jurisprudencial da SDC do TST. Exemplo prático dessa possibilidade são as cláusulas redundantes que previam a necessidade de homologação rescisória dos contratos de trabalho pelos sindicatos, procedimento hoje abolido pela Lei nº 13.467/2017, que revogou o § 1º do art. 477 da CLT. Neste sentido:

“RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA. CLÁUSULA 58 - PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO. EXIGÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SINDICAL PARA A FORMALIZAÇÃO DOS ATOS DE RUPTURA CONTRATUAL. CONDIÇÃO DE TRABALHO BENÉFICA PREVISTA EM CLÁUSULA PREEXISTENTE. FIXAÇÃO NA SENTENÇA NORMATIVA. De acordo com a jurisprudência desta Seção Especializada, cláusulas preexistentes, para fins de delimitação de condição anteriormente convencional, são aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa homologatória de acordo. Configurando-se a reivindicação da categoria profissional como condição de trabalho preexistente, deve ser ela fixada na sentença normativa. Obviamente, o poder normativo não pode reduzir direitos fixados em lei ou em negociação coletiva precedente, não havendo autorização da Constituição para a manutenção das condições mais gravosas eventualmente estabelecidas nos instrumentos antecedentes, tampouco aquelas que desrespeitem as disposições mínimas de proteção ao trabalho. Na situação vertente, discute-se a possibilidade de fixação, na sentença normativa, de norma reivindicada pela categoria profissional que prevê a necessidade de homologação das rescisões contratuais junto à entidade sindical obreira. A condição de trabalho é preexistente, porquanto constou na CCT firmada entre as Partes no período imediatamente anterior (que vigorou de 1º/5/2017 a 30/4/2018). Além disso, é manifestamente benéfica para a categoria profissional, consistindo em uma vantagem supralegal, já que o art. 477 da CLT, em seu novo formato (Lei 13.467/2017), eliminou a exigência legal de assistência sindical e/ou administrativa para os trabalhadores relativamente ao ato de formalização da ruptura do contrato de trabalho. Vale ressaltar, neste ponto, que, embora a Lei nº 13.467/2017 tenha simplificado o procedimento rescisório trabalhista – desconstituindo um instrumento utilizado pelos sindicatos obreiros para se aproximarem de seus representados e conhecer mais de perto a decisiva dinâmica de terminação dos contratos de trabalho ocorrida nos diversos estabelecimentos empresariais de sua base territorial –, não há qualquer dúvida de que os sujeitos coletivos podem criar regra coletiva autônoma que restaure a exigência da assistência sindical para a formalização dos atos de ruptura contratual, ou criem instituto similar, com o fim de estabelecer uma garantia adicional, agora supralegal, de redução de irregularidades nas rescisões contratuais, além de restabelecer a ferramenta de aproximação entre sindicatos e suas bases. Nesse contexto, também não se vislumbra óbice para que a Justiça do Trabalho, mediante o poder normativo, mantenha essa condição de trabalho preexistente na sentença normativa, especialmente porque a cláusula estabelece vantagem extralegal e aperfeiçoa as condições de terminação do contrato de trabalho, não desrespeitando a ordem jurídica. Reitere-se: a alteração legislativa decorrente da Lei 13.467/2017, extinguindo a figura da assistência sindical, não chegou ao nível de impedir que a negociação coletiva possa criar condições extralegais para a formalização da terminação do contrato, tampouco impediu a Justiça do Trabalho, com apoio no art. 114, § 2º, da CF, de instituir, na sentença normativa, condição de trabalho a esse respeito, quando preexistente. Por essas razões, deve ser mantida a Cláusula 58ª na sentença normativa, como decidido pelo Tribunal de origem. Recurso ordinário desprovido” (TST, SDC, RO 223-85.2019.5.10.0000, GODINHO, DEJT 4/5/2020) (BRASIL, 2020b).

SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 227). E aqui é importante acrescentar a abordagem do Quarteto Trabalhista sobre a questão:

Ao julgar um dissídio coletivo com norma precedente com conteúdo flexibilizante, a Justiça do Trabalho estará diante da cumulação de circunstâncias excepcionais: a prevalência do negociado sobre o legislado e o exercício do poder normativo. Deste modo, a compreensão do § 2º do art. 114 da CF aponta para uma cumulação de condições para o legítimo e regular exercício do poder normativo, ou seja, **ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho deve respeitar as regras mínimas de proteção legal ao trabalhador e as convencionadas anteriormente.** Por isso, as cláusulas precedentes só deverão ser replicadas na sentença normativa proferida no julgamento do dissídio coletivo de natureza econômica se o conteúdo destas respeitar as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho. Como se vê, cuida-se de exegese que busca dialogar com o vetor que impulsiona a contínua melhoria da condição social da classe trabalhadora (CF, art. 7º, *caput*), de modo a se resguardar, nessa excepcional hipótese e por meio de interpretação sistemático-constitucional, se não o avanço, pelo menos a manutenção estrita do patamar civilizatório mínimo consagrado em lei.

É verdade que, durante a tramitação do dissídio coletivo, nada obsta que os suscitantes e suscitados promovam acordo parcial para manter cláusulas de conteúdo redutor das garantias

legais dos trabalhadores, bem como cláusulas que impliquem benefícios não previstos em lei para os trabalhadores. Porém, indo a questão a julgamento, a Justiça do Trabalho não estará autorizada a exercer o seu poder normativo de modo a reduzir ou suprimir direitos trabalhistas legalmente estabelecidos, ainda que a condição tenha sido convencionada anteriormente (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 227).

Como reforço argumentativo final, e retomando a análise anterior, destacamos que a Constituição prevê o direito dos trabalhadores à irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (CF, art. 7º, VI). Com isso, na busca de um sistema democrático e protetivo das relações trabalhistas, o constituinte fixou um patamar mínimo de direitos trabalhistas, sem prejuízo de outros que visem melhorar a condição social dos trabalhadores (CF, art. 7º, *caput*). Mas, conforme diretriz constitucional, no bojo do art. 7º, para fragilizar a proteção social conferida aos trabalhadores o único meio viável será a negociação coletiva direta entre patrões e empregados, e apenas nas hipóteses autorizadas pelo ordenamento jurídico, a exemplo da redução de salários.¹⁶

Deduzimos, assim, a partir da regra do inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, que o poder normativo não se presta à redução do patamar mínimo de

16 Nesse sentido, RAIMUNDO SIMÃO DE MELO menciona a impossibilidade de instauração de dissídio coletivo visando a redução salarial, por se tratar de matéria a ser abordada exclusivamente pela negociação coletiva, indicando que “realmente se observa que na hipótese o constituinte sobrepôs o poder negocial das partes em face da excepcional função normativa da Justiça do Trabalho” (**Processo Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 44).

direitos, ainda que a pretexto de cancelar cláusula convencionada anteriormente, por meio da sentença normativa.

Fechando as portas

Deste modo, concluímos que os tribunais trabalhistas, ao julgarem dissídios coletivos de natureza econômica, deverão priorizar o respeito às disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, recusando as cláusulas convencionadas anteriormente que porventura impliquem em prevalência do negociado sobre o legislado em prejuízo aos trabalhadores uma vez que, pelo texto constitucional, a avença anterior não tem valor normativo superlativo em relação às normas de proteção ao trabalho quando estas estejam em contraste com a convenção ou acordo coletivo. De tudo isso se extrai que, como atuação estatal, excepcional, o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho não pode ser utilizado para consolidar medidas, ainda que negociadas, que fragilizem o nível de proteção social fixado pelo Poder Legislativo.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL, Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 01 maio 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL, Lei n. 13.467, de 13 de janeiro 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 n

º 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. Brasília, **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão geral em RE nº 602.162-RO. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Informativo. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 16 abr. 2010. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo582.htm>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 357 - Redução do intervalo intrajornada e majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva. Relator: Gilmar Mendes. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 25 mar. 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.lasseProcesso=AI&numeroTema=357>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. EMB.DECL. na Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 659.109. Relator: Luiz Fux. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 10 out. 2014a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6912528>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 820729. Relator: Teori Zavascki. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 03 out. 2014b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=4592774>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário com Agravo 859878. Relator: Teori Zavascki. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 16 mar. 2015a. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8015685>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590415. Relator: Roberto Barroso. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 30 abr. 2015b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590415. Relator: Roberto Barroso. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 30 abr. 2015b. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=2629027>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo 1018459. Relator: Gilmar Mendes. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 09 mar. 2017a. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoDetalhe.asp?incidente=5112803>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 423. Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 13 out. 2006. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO - 212-50.2016.5.14.0000. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 18 out. 2017b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f6e0cded381a928e2db7255c7b4c1c21>.

Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. DC 27603-67.2016.5.00.0000. Relator: Fernando Eizo Ono. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 24 nov. 2017c. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#166c46644dccbb1ae4802286bece02fc>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 100780-19.2015.5.02.0000. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 07 nov. 2017d. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d021c97722dfcfda73a5f59cbc3d1e35>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 1002036-94.2015.5.02.0000. Relatora: Maria Cristina Irigoyen. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 14 dez. 2017e. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d021c97722dfcfda73a5f59cbc3d1e35>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 80141-47.2015.5.22.0000. Relator: Maria Cristina Irigoyen. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 07 jun. 2017g. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d00b6e6951fb5289bae510f899e1f06b>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 20558-69.2014.5.04.0000. Relator: Maria Cristina Irigoyen. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 11 maio. 2017h. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d00b6e6951fb5289bae510f899e1f06b>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 377-88.2015.5.12.0000, Relator: Dora Maria da Costa. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 05 maio. 2017i. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6ac315fbf987ab4e1ab7bed43301a664>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 1001664-19.2013.5.02.0000, Relator Maurício Godinho Delgado. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 10 maio. 2017j. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#376fdc38c98ad99ad284cf26e9cce995>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 6733-18.2015.5.15.0000, Relator: Maurício Godinho Delgado. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 18 jun. 2018a. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#19caa8c0fd7f08cf13357de4bce2e52d>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. DC 1000295-05.2017.5.00.0000, Relator: Aloysio Silva Correa da Veiga. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 15 mar. 2018b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/d084a7a796b42785b96ae037c304a49a>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 442-35.2018.5.10.0000, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Pesquisa de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 29 set. 2020a. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#df1017200d123a60e3ec0b193eb6bae9>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RO 223-85.2019.5.10.0000,

Relator: Mauricio Godinho Delgado. **Pesquisa de Jurisprudência**. Brasília, Diário de Justiça Eletrônico, 04 maio 2020b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#70eef9f3e8bf0ab05d70094933ca4d0d>. Acesso em: 20 maio 2021.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CASSAR, Vólia Bonfim. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: Juspodium, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Processo Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Comissão de Peritos da OIT. **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Rapport III (Partie IA): Application des normes internationales du travail, 2017 (I)**. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinGerman/WCMS_617066/lang--fr/index.htm. Acesso em: 1 maio 2018.

_____. **Application des normes internationales du travail, 2018. Rapport III (Partie A)**. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Genebra: OIT, 2018. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/

wcms_617066.pdf. Acesso em: 1 maio2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Processo Coletivo do Trabalho**: tutela do dano moral coletivo trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo-Porto Alegre: AATSP-Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista**, 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Negociado sobre o legislado: o mito de Ulisses e as sereias. In: PINHEIRO, Iuri; OLIVEIRA, Cíntia M.; GASPAR, Danilo (Coord.). **Reforma Trabalhista e os novos Direitos Material e Processual do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista**: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017, 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.



PERSPECTIVAS DA ARBITRAGEM TRABALHISTA NO BRASIL

José Lucio Munhoz ¹

RESUMO:

Este trabalho traz um breve histórico e o panorama atual legislativo e jurisprudencial a respeito da arbitragem trabalhista no Brasil, faz alguns apontamentos no sistema comparado e elabora um exercício de futurologia quanto à sua operacionalização nos próximos anos. Em conclusão, este autor não observa impedimento de ordem constitucional para a plena aplicação da arbitragem como um dos mecanismos de resolução de conflitos nos litígios trabalhistas, e acredita que haverá evolução jurisprudencial acolhendo como válido o compromisso arbitral e as decisões proferidas naquele procedimento, desde que observadas certas regras específicas garantidoras da imparcialidade, igualdade e dos princípios protetores do Direito do Trabalho.

¹ José Lucio Munhoz é Advogado e foi Juiz do Trabalho, Conselheiro do CNJ, Vice-Diretor da EJUD/TRT12, Presidente da AMATRA-SP, Vice-Presidente da AMB e é atual Vice-Presidente da União Ibero-Americana de Juízes. Mestre pela Universidade de Lisboa, Pós-Graduação pela Universidade de Aberdeen, cursa PhD pela Universidade de Strathclyde, autor de artigos, palestras e organizador dos livros “Reforma Trabalhista Comentada por Juízes do Trabalho” (LTr, 1ª e 2ª edição) e “Cinco Anos do CPC: Questões Polêmicas” (Manole, 2020). E-mail: jlm@luciomunhoz.adv.br

Palavras-chave: Resolução de conflitos. Arbitragem. Litígio Trabalhista. Processo do Trabalho. Transação extrajudicial. Competência Trabalhista. ADR. Justiça do Trabalho. Mediação. Compromisso arbitral. Arbitragem trabalhista.

Introdução

A arbitragem é um mecanismo de resolução de conflitos, tal qual a mediação, conciliação ou a decisão judicial. Por meio dela uma terceira pessoa ou um colegiado irá, com plena validade legal, decidir o litígio, e a decisão poderá ser executada tal qual uma decisão judicial. As vantagens do procedimento são muitas e fogem ao objeto deste artigo, mas podemos trazer as mais comuns: maior celeridade na decisão (eis que habitualmente a decisão não comporta recurso); possibilidade das partes elaborarem o **desenho** da arbitragem, com a definição de seus passos e procedimento; menor formalidade que o regime judicial; permissão das partes escolherem o árbitro ou o sistema de escolha dele; menor custo com as repercussões das decisões (honorários, multas, etc); entre outros.

Tais mecanismos de resolução de conflitos fora da esfera judicial eram inicialmente concebidos como “Meios Alternativos de Solução de Conflitos” (MASC), justamente por serem uma **alternativa** à jurisdição estatal. Na atualidade, todavia, a arbitragem é considerada um meio jurisdicional de resolução de conflitos, ainda que privado, uma vez que a concepção é de que a jurisdição (a prestação da tutela resolutive de conflitos) pode se dar por meio do aparelho estatal ou pela via privada. Nessa atual concepção, portanto, a chamada ADR (*Alternative Dispute Resolution*) ou MASC passa a ser concebida como um “Apropriado” meio de resolução de conflitos (*Appropriate Dispute Resolution*).²

Muito se discute sobre a aplicação da arbitragem na esfera trabalhista, com alguns países adotando o sistema de modo bastante amplo (EUA e Canadá, por exemplo), ao passo que outros simplesmente não a admite (França e outros) ou adotam critérios para o seu uso (Reino Unido). No Brasil, o debate ainda permanece sem uma definição atual clara, mas podemos resgatar seu uso histórico pouco conhecido.

A Justiça do Trabalho foi concebida na Constituição de 1934 (art. 122) como um órgão administrativo, eis que não se aplicava a ela o capítulo da Constituição relacionado ao Poder Judiciário. Apenas sete anos depois, em 1941, foi instalada a Justiça do Trabalho, a qual passou a fazer parte do Judiciário na Constituição de 1946 (art. 122). Em 01 de Maio de 1943, ainda na fase administrativa da jurisdição trabalhista, Getúlio Vargas lança a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2 Carolyn J. Lloyd sugere que o termo “alternativa” não é uma boa definição para a melhor definição do Sistema e deveria ser substituído por “apropriado”, uma vez que o primeiro tende a diminuir a importância do procedimento. “Qualquer método de resolução de disputa que traga resultados efetivos, ainda que parciais, é tão válido como qualquer outro. O que precisa ser determinado é qual método de resolução de disputa é mais adequado para você...”

Na CLT, originalmente, foi estabelecido que o processo seria arbitral. Isso encontra-se na CLT até hoje, no seu art. 764, § 2º:

§ 2º - Não havendo acordo, o **juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.** (grifo nosso)

Assim, é de difícil compreensão os posicionamentos jurisprudenciais no sentido de que a arbitragem é inaplicável às lides trabalhistas, pois foi justamente na Justiça do Trabalho que ela inicialmente se apresentou. Como órgão administrativo, os “presidentes” das então Juntas de Conciliação e Julgamento eram nomeados pelo Presidente da República (art. 654) e eram empossados pelo Conselho Regional ou pelo Juiz de Direito da Comarca (art. 655).

Nesse contorno jurídico administrativo, as decisões eram legalmente consideradas como arbitrais. Tanto que a CLT da época somente utilizava a denominação de “decisões”, não “sentença”, termo que somente passou a ser adotado a partir da década de 60, quando a Justiça do Trabalho já se encontrava incorporada ao Poder Judiciário.

Se a Justiça do Trabalho já foi arbitral, com plena validade, deve ser compreendido que a arbitragem nas lides trabalhistas é possível. Por certo, alguns indicarão que a Justiça do Trabalho, embora arbitral no seu início, possuía outra configuração daquelas aplicadas nas arbitragens privadas tradicionais, pois era uma arbitragem por um órgão estatal, tripartite, com possibilidades de recursos e regras previstas em lei e garantidoras da lisura e imparcialidade.

É possível indicar, mesmo para esses mais resistentes, que se existentes regras que garantam a lisura e imparcialidade, seria possível a arbitragem trabalhista? Uma coisa

é negar a aplicação do instituto, outra bem diferente, é ser possível a sua aplicação com regras garantidoras de que ele será utilizado de modo **justo, apropriado e imparcial**.

Na Constituição de 1988 a única menção a respeito da arbitragem foi no § 1º e 2º do art. 114, permitindo-a para os conflitos coletivos de trabalho:

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem... (BRASIL, 1988)

Com base nessa omissão, alguns passaram a entender que ao não prever

hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3. Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos – inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública - que amparam a classe trabalhadora. (RR-79500-61.2006.5.05.0028, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 29/05/2009) (BRASIL, 2009a).

“O fato de a constituição não prever algum instituto jurídico, não significa, por si só, a vedação ao seu uso. Tanto o é que o Supremo Tribunal Federal reconheceu a plena constitucionalidade da Lei da Arbitragem, esclarecendo que ela não viola o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição”

a arbitragem para as lides trabalhistas individuais, a Constituição teria vedado o seu uso para essa finalidade:

RECURSO DE REVISTA. **ARBITRAGEM. INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.** 1. Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2. Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a

Todavia, a Constituição Federal em nenhum outro ponto previu o uso da arbitragem. Dessa forma o instituto também estaria vedado para os litígios cíveis em geral? A resposta parece ser negativa! O fato de a constituição não prever algum instituto jurídico, não significa, por si só, a vedação ao seu uso. Tanto o é que o Supremo Tribunal Federal reconheceu a plena constitucionalidade da Lei da Arbitragem, esclarecendo que ela não viola o princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição:

O Tribunal, por maioria, declarou constitucional a Lei 9.307/96, por considerar que a manifestação de vontade da parte na cláusula compromissória no momento da celebração do contrato e a permissão dada ao juiz para que substitua a

vontade da parte recalcitrante em firmar compromisso não ofendem o art. 5º, XXXV, da CF (“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”). (SE 5.206-Espanha (AgRg), rel. Min. Sepúlveda Pertence, 12.12.2001) (BRASIL, 2001).

De todo modo, a tese pela negativa da aplicabilidade da arbitragem em seara trabalhista também argumentava que os direitos trabalhistas são **indisponíveis**, caindo por terra a aplicabilidade da Lei de Arbitragem pelo quanto constante do seu próprio artigo 1º:

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da **arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis**. (grifo nosso) (BRASIL, 1996).

Parece ser evidente que um trabalhador não possa renunciar aos direitos trabalhistas que a legislação, norma coletiva ou o próprio contrato lhe conceda. O art. 9º da CLT é expresso:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (BRASIL, 1943).

Logo, numa primeira aparência, tendo em vista serem indisponíveis os direitos trabalhistas, o procedimento da arbitragem não seria aplicável à resolução das lides envolvendo os direitos individuais do trabalhador. Nesse sentido é o posicionamento atual do TST:

ARBITRAGEM. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO COMO FORMA

DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO. A Lei nº 9.307/96, no seu artigo 1º, prevê a aplicabilidade de seus dispositivos apenas em relação a direitos patrimoniais disponíveis. Essa circunstância afasta a aplicabilidade da arbitragem em relação ao dissídio individual, visto que os direitos trabalhistas são indisponíveis. Precedentes desta Corte. Óbice do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR-2597-22.2013.5.02.0028, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 14/05/2021) (BRASIL, 2021).

Todavia..., os direitos trabalhistas são indisponíveis?

Direitos Indisponíveis

Uma das grandes dificuldades enfrentadas na doutrina e jurisprudência é definir o que viria a ser um direito indisponível, e quais seriam esses direitos. Impossível, neste artigo, discorrermos sobre todas essas peculiaridades, mas ao que interessa no momento, utilizaremos a condensação doutrinária estabelecida por Letícia de Campos Velho Martel:

A indisponibilidade aparece associada à renúncia, a acordos, contratos ou transações que diminuam ou afastam a incidência de um dado direito em face de terceiros. Então, parece haver uma tendência no sentido de ser a indisponibilidade ligada a comportamentos do titular que conduzem ao enfraquecimento do direito perante terceiros (2010, p. 340)

E tal aspecto parece bem dimensionar

o que vem a ser um direito indisponível, em especial diante da ausência de definição legal do termo ou mesmo uma concordância doutrinária sobre tal conceituação e características. Compreende-se por **indisponível** um direito pertencente ao titular que não pode ser transacionado, sempre que aquilo vier a enfraquecer seu direito perante terceiros.

De fato, um trabalhador não pode renunciar, ao firmar um contrato de trabalho, ao seu direito às férias, salário mínimo, horas extras, 13º Salário, adicional de insalubridade, entre outros. Se há uma legislação protetiva, concebida a partir do art. 7º da Constituição Federal, essa proteção simplesmente cairia por terra se deixássemos o trabalhador à mercê das imposições de mercado, permitindo que o empregador impusesse condições de trabalho inferiores à lei, ante a pura aceitação pelo empregado em razão de sua necessidade alimentar.

Logo, os direitos trabalhistas previstos em lei são, de fato, indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis pelos seus titulares. Nem mesmo com o aval do Judiciário seria possível abdicar desses direitos. Nenhum juiz homologaria um acordo pelo qual o trabalhador renunciaria, no seu contrato em vigor, ao seu direito futuro de receber horas extras ou férias. Seria sem qualquer validade um acordo pelo qual o trabalhador assumisse que iria trabalhar por dois anos sem receber as férias futuras ou sem intervalo de refeição, por exemplo.

Tais direitos, previstos legalmente ou por força de algum instrumento jurídico, constituem a garantia mínima da pessoa do trabalhador, que corresponde à compreensão de uma vida digna. Irrenunciáveis, portanto. Mesmo nesse campo, a CLT reservou a possibilidade de certa flexibilização nessa indisponibilidade, ao prever algumas situações em que o trabalhador poderia transacionar os seus direitos legais, ainda

que futuros. É o caso do acordo individual para compensação de horas (art. 59, § 2º), o acordo coletivo para diminuição do período do intervalo de refeição (art. 71, § 5º), dispensa de registro de ponto (art. 74, § 4º), recebimento de remuneração in natura (art. 506), entre outros (até mesmo a Constituição Federal permite a redução salarial por acordo – art. 7º, VI).

No entanto, é preciso compreender a distinção entre os direitos previstos no ordenamento como uma garantia de dignidade individual, com aqueles cujo reflexo patrimonial já se encontram incorporados ao patrimônio jurídico da pessoa. De fato, a garantia do salário mínimo é indisponível, irrenunciável. Mas ao cumprir o mês de trabalho e receber o valor, o trabalhador incorporou aquele direito ao seu patrimônio e, a partir daí, poderá fazer o que bem quiser com os valores: gastar em comida, dar presentes, viajar, etc.

Ainda que não tenha recebido o valor do salário após o mês trabalhado, o empregado poderá simplesmente não cobrar do empregador o seu pagamento. Poderá transacionar aquele crédito com terceiros, doar ou renunciar a ele. Portanto, em virtude do cumprimento do período de trabalho, o direito foi incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador, ainda que não recebido o valor correspondente, e a partir daí a disponibilidade do direito passa a ser plena.

A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, em seu art. 6º, § 2º, define essa incorporação, consolidando a definição legal do “direito adquirido”:

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. (BRASIL, 1957)

É certo que nem todo direito incorporado ao patrimônio de alguém possa ser disponível. Se esse alguém é um menor, ainda que já incorporado ao seu patrimônio, o direito continua indisponível, pois faltaria ao titular do direito a legitimidade plena para dele dispor (ou mesmo a **capacidade** para tanto). Isso, todavia, não ocorre com o trabalhador maior, quanto aos seus direitos incorporados.

Essa disponibilidade dos direitos do trabalhador já incorporados ao seu patrimônio é prevista na própria CLT, ao estabelecer que os dissídios individuais “serão sempre sujeitos à conciliação” (art. 764), sendo obrigação dos juízes empregar “os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos” (art. 764, § 2º).

E essa “conciliação”, portanto, nada mais é do que o instituto da “transação”

distinção entre os direitos indisponíveis puros e os “indisponíveis que admitem transação” (referidos no art. 3º da Lei 13.140/2015). Alguns direitos, ainda que indisponíveis, podem ser objeto de transação, como o valor da pensão alimentícia, o direito de visita, entre outros.³ E os direitos trabalhistas individuais não estariam catalogados nessa modalidade? A resposta parece ser negativa, pois na esfera trabalhista há o pleno estímulo legal à conciliação, não precisando o trabalhador de qualquer proteção especial para, num litígio, transacionar seus direitos.

Ademais, o art. 127 da Constituição Federal prevê, inclusive, a participação obrigatória do Ministério Público quanto aos litígios envolvendo os interesses individuais indisponíveis. Mesmo no caso dos **indisponíveis que admitam transação**, a presença do Ministério Público é obrigatória (art. 3º, § 2º, da Lei 13.140/2015) e isso não se dá no processo trabalhista (salvo

“E essa ‘conciliação’, portanto, nada mais é do que o instituto da ‘transação’ previsto no Código Civil, que define ser ‘lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas’”

previsto no Código Civil, que define ser “lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas” (art. 840), o que só é permitido quanto a direitos patrimoniais privado (art. 841).

E se a lei prevê a exigência da tentativa de conciliação quanto aos direitos individuais do trabalhador, e tal procedimento é adotado diariamente nos processos judiciais trabalhistas, é porque tais direitos (ou seja, aqueles já incorporados ao patrimônio do trabalhador, ainda que não recebidos) são plenamente **disponíveis**. Do contrário, o juiz seria impedido de permitir a transação quanto a eles.

E nesse ponto convém estabelecer a

quando se trata das situações especiais de menores ou outras circunstâncias similares), justamente por conta da disponibilidade ampla da maioria dos direitos pleiteados individualmente em juízo.

Com o devido respeito ao posicionamento em sentido contrário, não concordamos com a atual posição majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, ao apontar que não seria possível a arbitragem nas lides individuais trabalhistas em razão da indisponibilidade do direito do trabalhador. Se assim o fosse, não seria possível a conciliação que se opera diariamente, aos milhares,

3 Para maiores detalhes, ver VENTURI, Elton Transação de Direitos indisponíveis?. Revista de Processo, v. 251, jan. 2016, p. 391-426.

perante as Varas da Justiça do Trabalho em todo o país, e seriam nulas todas as decisões adotadas pela Justiça do Trabalho antes de sua incorporação ao Poder Judiciário.

Possível panorama sobre a constitucionalidade da arbitragem trabalhista

A arbitragem trabalhista não encontrava vedação no ordenamento legal anterior a Reforma Trabalhista e, portanto, a princípio, poderia ser conduzida com base na lei geral da arbitragem (Lei 9.307/1996). O TST não a admitia, por conta do possível contraste com o já citado art. 9º da CLT:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – COISA JULGADA – QUITAÇÃO - ARBITRAGEM – DISSÍDIO INDIVIDUAL - INVALIDADE. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante imposto no art. 9º da CLT, porquanto admitir tal hipótese importaria obstar ou impedir a



aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. (AIRR-122940-23.2004.5.05.0014, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 27/11/2009) (BRASIL, 2009b).

De todo modo, uma possível contrariedade da Lei Geral da Arbitragem com a Lei Trabalhista deixou de existir com a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a qual introduziu na CLT, expressamente, tal modo de resolução de conflitos para o contrato individual de trabalho:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996 (BRASIL, 2017).

Se a própria CLT, portanto, expressa que a arbitragem é possível para os contratos individuais de trabalho, a resistência do TST somente se justificaria por uma possível violação de ordem constitucional, situação ainda não expressamente definida naquela corte após a Reforma Trabalhista. No Acórdão de 14 de Maio de 2021, de relatoria do Min. Claudio Brandão, a 7ª Turma (Ag-AIRR-2597-22.2013.5.02.0028) (BRASIL, 2021) inclina-se nessa direção, ao referir que a concordância do trabalhador com a cláusula da arbitragem o impediria de acionar o Judiciário trabalhista, o que violaria o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Não nos parece ser essa a hipótese. Em primeiro lugar porque o STF já afastou expressamente essa mesma alegação, em 2001, quando do julgamento da SE 5.206,

ao validar a Lei da Arbitragem, como acima já referido. Em segundo lugar, a todos é dado o acesso ao Judiciário, mas ninguém pode ser **obrigado** a dele se valer. Ao firmar uma transação extrajudicial, o trabalhador pode afastar validamente a jurisdição estatal, e isso já foi referendado pelo STF no caso da adesão ao plano de desligamento voluntário (PDV), quando da fixação de tese de repercussão geral adotada no RE 590.415.

Pode-se argumentar no sentido de que o trabalhador desconhece os seus direitos e, portanto, poderia ser induzido a aceitar uma transação extrajudicial, o que, via transversa, acabaria violando o sistema de proteção legal de seus direitos. E, de fato, se o trabalhador não tiver nenhuma assistência, há de se presumir sua ignorância legal e entender que a transação foi inválida. Ademais, os Capítulos IV e V do Título I do Código Civil estabelece os casos de defeitos ou de invalidade dos negócios jurídicos, o que tem plena aplicação na esfera laboral.

Uma transação extrajudicial de direitos trabalhistas, portanto, a princípio, possui plena validade. Constatada alguma irregularidade é que ela deixaria de ser reconhecida como válida. A assistência jurídica do trabalhador, é sempre indispensável. Ele pode ingressar com uma ação judicial sem advogado, por conta do *ius postulandi*, mas ao realizar uma conciliação judicial, ele deve ter a assistência de algum servidor do Judiciário ou do próprio Magistrado, para lhe esclarecer os efeitos jurídicos da transação efetivada, sob pena de nulidade. E pouco importa se aquela transação foi homologada ou não pelo juiz, uma vez que ela poderia ser declarada nula caso, por exemplo, ninguém tenha esclarecido ao trabalhador os efeitos do acordo realizado, ou isso tenha se dado de modo fraudulento.

Portanto, não é o fato de uma transação poder ser anulada que ela se torna incompatível com o sistema de resolução dos conflitos individuais do trabalho, pois até aquela operada

judicialmente pode ser considerada nula. Assim, se o trabalhador foi forçado, coagido, ludibriado ou tenha realizado o ato de transação por ignorância de seus contornos jurídicos, o ato poderá ser declarado sem validade, tal qual os demais atos da vida civil.

O próprio STF ao validar a transação extrajudicial de adesão do trabalhador ao PDV (a qual dá quitação geral do contrato de trabalho), o fez desde que haja negociação coletiva quanto ao tema, o que pressupõe a assistência do sindicato quanto àquela transação, eliminando a ignorância, fraude ou outra causa de invalidade daquela negociação. Assim, se o trabalhador contar com a devida assistência jurídica pelo sindicato ou por seu advogado particular e não estando presentes outras situações de invalidade do negócio, a transação deve ser reconhecida como plenamente válida.

O que não seria possível, de outro lado, o trabalhador, assistido pelo sindicato ou advogado particular, fazer uma transação extrajudicial, receber o valor decorrente daquele ajuste e, depois, simplesmente vir requerer a sua anulação sem a demonstração de nenhum outro vício consistente. Isso seria um abuso inadmissível no estágio de desenvolvimento de nossa sociedade.

Tendo em vista tais considerações, é de se validar a adesão do trabalhador à cláusula compromissória da arbitragem, na forma do art. 507-A da CLT. Tendo em vista o posicionamento recente do STF sobre matérias correlatas (aqui incluindo a constitucionalidade da lei de arbitragem, a validade da transação extrajudicial quanto aos PDVs, a validade da terceirização e dos acordos coletivos mesmo em face de legislação contrária), é possível entender-se que as decisões do TST que venham a impedir o uso da arbitragem trabalhista possam vir a ser consideradas inconstitucionais, por afronta ao princípio da legalidade. Essa evolução no tratamento jurisprudencial da arbitragem poderá trazer significativa contribuição para o aperfeiçoamento dos métodos de resolução de

conflitos na seara trabalhista, o que será bem-vinda.

Dos requisitos para a arbitragem trabalhista

Alguns ainda poderiam alegar a ocorrência de algumas fraudes verificadas no uso da arbitragem, de modo a restringir a aplicação dos direitos trabalhistas.⁴ Ora, o uso indevido de um instituto jurídico não significa a sua invalidade. A arbitragem é um modo de resolução de conflitos, para ajudar as partes a encontrar uma rápida e justa solução para a disputa, em especial para evitar os desgastes de um processo judicial, de acordo com a lei e os princípios de direito, jamais um mecanismo de remover os direitos trabalhistas de um contrato de trabalho.

E a própria Lei da Arbitragem traz todos os princípios necessários para que a arbitragem seja considerada válida, em especial a imparcialidade, a independência, a igualdade das partes, apenas para citar alguns. Isso não impede constatar que para algum sistema em específico, a arbitragem ainda venha a necessitar de alguns requisitos complementares. Desse modo, para que a arbitragem seja possível na esfera trabalhista individual, algumas condições adicionais são necessárias.

Em primeiro lugar é preciso definir o direito a ser aplicável pelo árbitro. Todos sabemos que a arbitragem pode ser “de direito”, de modo que a solução do conflito seguirá os aspectos legais aplicáveis àquele tipo de contrato ou por “equidade”, por meio do qual o árbitro define a solução da disputa de acordo com o que for mais justo para a hipótese,

4 Alguns estudos realmente demonstram que nos Estados Unidos a arbitragem trabalhista pode estar sendo utilizada por algumas empresas, em razão da cláusula de confidencialidade, com a finalidade de evitar as repercussões coletivas (class actions) das ações judiciais trabalhistas. Ver: Jean R. Sternlight, ‘Disarming Employees: How American Employers Are Using Mandatory Arbitration to Deprive Workers of Legal Protection’ (2015) 80 BLR

podendo deixar de considerar os aspectos legais. Tivemos a oportunidade de ver que a legislação trabalhista é protetiva, de modo a permitir a dignidade da pessoa do trabalhador, o que nos faz afastar, na arbitragem trabalhista, qualquer fórmula de solução que não seja a “de direito”; pois isso poderia jogar por terra o sistema de proteção legal, tornando a solução do litígio trabalhista um **diminuto** quanto à estatura protetiva do trabalhador.

Além disso, a adesão à cláusula compromissória contratual de uma arbitragem por **equidade**, seria uma renúncia do trabalhador à lei protetiva, sendo isso um direito indisponível e irrenunciável, como observamos no início deste trabalho. Uma arbitragem desprezando o regime legal protetivo seria, daí sim, um instrumento para sonegação de direitos e, portanto, inválida.

O mesmo mecanismo é aplicável nas arbitragens envolvendo a Administração Pública que, a princípio, também teria seus direitos indisponíveis e, todavia, com plena possibilidade de resolução de conflitos por intermédio da arbitragem, só que, nesta hipótese, apenas “de direito”, à teor do art. 2º, § 3º, da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996). E isso se justifica, porque a legislação, no que diz ao patrimônio público – tal qual o trabalhista -, também é protetiva.

Outra circunstância que deve ser observada na arbitragem trabalhista é a assistência a ser dada ao trabalhador, de modo a eliminar a presumível ignorância legal dele. Afinal, normalmente as partes do contrato de trabalho não se encontram em condições de igualdade material, econômica ou social, desequilibrando essa relação. A Reforma Trabalhista acabou presumindo a plena consciência do trabalhador ao permitir a arbitragem apenas aos contratos de trabalho daqueles que tiverem salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. Assim, os trabalhadores cuja remuneração seja

superior a R\$ 12.867,14 (Janeiro de 2021) e que concordem expressamente, teriam a presunção de possuírem conhecimento sobre as consequências jurídicas da adesão à cláusula da arbitragem em seus contratos de trabalho.

De nossa parte, criticamos a escolha legislativa adotada. Vemos algumas inconsistências de ordem prática e até mesmo inconstitucionalidades.

A princípio, a escolha pela arbitragem passa pelo custo do seu procedimento. Para causas de grande valor, o sistema pode se mostrar bastante econômico. Todavia, para causas de valor pequeno ela se torna impraticável. Afinal, não teria sentido se pagar um profissional para conduzir o procedimento arbitral para discutir um bem de valor ínfimo, pois o custo superaria o próprio resultado a ser obtido.

Assim, não é o valor da remuneração que importa para viabilizar economicamente o procedimento, mas sim o valor do bem em litígio. Se a causa envolver um trabalhador de alto salário, mas cujo direito em questão for de valor pequeno, a arbitragem será impraticável. E um trabalhador de baixo salário, ao contrário, pode ter uma causa de alto valor (em casos de acidente de trabalho, assédio sexual, dano moral, etc.). Portanto, a importância para análise da viabilidade do uso da arbitragem é do valor em disputa, não o valor do salário.

Quanto à presunção de que o trabalhador com alto salário teria condições de bem compreender o alcance da cláusula de arbitragem, isso estabelece uma distinção discriminatória em face dos demais trabalhadores com baixos salários que, em tese, também poderiam se utilizar desse método de resolução de conflitos. De fato, se um trabalhador, independente de seu salário, contar com assistência sindical ou jurídica, porque ele seria impedido

de aceitar uma cláusula compromissória. Seria um contrassenso, por exemplo, um advogado empregado, com salário de R\$ 10.000,00, ser impedido de adotar a cláusula compromissória da arbitragem, o que não tem qualquer razoabilidade.

Logo, a limitação do uso da arbitragem apenas aos trabalhadores com salário acima de tal patamar seria violadora do princípio da igualdade (art. 5º), cabendo às partes definirem a partir de qual valor em disputa o método poderia ser aplicado na solução do eventual litígio.

De todo modo, a assistência jurídica ao trabalhador, por um advogado ou seu sindicato, deve ser um requisito de validade do ato de compromisso arbitral ou mesmo para a participação no procedimento da arbitragem.⁵ Permitir a arbitragem e soltar o trabalhador a participar de um procedimento com contornos legais, e que lhe pode trazer significativas consequências jurídicas, sem uma assistência técnica pode caracterizar a nulidade da decisão que vier a ser proferida.

Essa assistência, tal qual a transação nos PDVs, como previsto pelo Supremo Tribunal Federal, pode se dar por meio de negociação coletiva, estabelecendo a aplicação da arbitragem para aquele respectivo grupo de trabalhadores. Ademais, perdem os sindicatos grande possibilidade de implementar o uso e obter as vantagens da arbitragem, ao não se preocuparem em construir essa alternativa de resolução de conflitos de modo mais efetivo. Afinal, esse pode ser um diferencial de captação de interesse na filiação ao sindicato, pois a efetividade, assistência e celeridade na

5 Para apenas uma ilustração de como algumas questões técnicas na arbitragem demandam uma assistência jurídica, ver MUNHOZ, José Lucio. Testemunha nas arbitragens doméstica e internacional, **Conjur**, 20 abr.2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-20/munhoz-testemunha-arbitragens-domestica-internacional>. Acesso em: 15 jun. 2021.

solução dos litígios significa um serviço apreciado por qualquer trabalhador.

A adesão do trabalhador ao método da arbitragem, pode se fazer no início do contrato (pela cláusula arbitral) ou quando do surgimento do litígio (pelo compromisso arbitral), com plena validade, desde que assistido juridicamente.

A título de conclusão deste singelo trabalho, defendemos a tese de que a arbitragem é plenamente aplicável como método de resolução de conflitos individuais de trabalho, desde que a decisão seja elaborada com observância da legislação trabalhista (**de direito**), independente da remuneração do trabalhador. Para aderir à arbitragem, seja na cláusula arbitral ou no compromisso arbitral, o trabalhador deve contar com assistência jurídica, sendo inconstitucional a limitação de seu uso apenas aos trabalhadores com maior remuneração.

Referências:

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1942]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Lei nº 3.238, de 1 de agosto de 1957. Altera disposições da Lei de Introdução ao Código Civil. **Diário Oficial da União**: Rio de Janeiro, 1 ago. 1957. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3238.htm. Acesso em: 15 jun. 2021. _____. Lei nº 10.406, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre a arbitragem. **Diário Oficial da União**: 24 set. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Lei nº 9.307, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Lei nº 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 nº 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**: 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo Regimental em Sentença Estrangeira**. SE 5.206-Espanha (AgRg). Relator: Sepúlveda Pertence. 15 maio 2001. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/775697/agregna-sentenca-estrangeira-se-agr-5206-ep>. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 122940-23.2004.5.05.0014. Coisa julgada. Quitação. Arbitragem. Dissídio individual. Invalidez. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 15 maio 2021. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Recurso de Revista 79500-61.2006.5.05.0028. Arbitragem. Inaplicabilidade ao Direito Individual do Trabalho. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 29 maio 2009. Disponível em: <https://dejt.it.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). AIRR - 122940-23.2004.5.05.0014. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 27 nov. 2009b. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7af08a49fe4ce70584739da1bfddc349>. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Ag-AIRR-2597-22.2013.5.02.0028. Arbitragem. Impossibilidade de aplicação como forma de solução dos conflitos individuais do trabalho. Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 15 maio 2021. Disponível em: <https://dejt.it.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 15 jun. 2021.

LLOYD. Carolyn J.. **Appropriate Dispute Resolution**. 2017 Lernex Toronto, Lerner Lawers. Disponível em: <https://www.lerners.ca/lernx/appropriate-dispute-resolution/>. Acesso em: 15 jun. 2021.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Indisponibilidade de Direitos Fundamentais: conceito lacônico, consequências duvidosas. **Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 11, n. 2, p. 334-373, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/235125317.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2021.

VENTURI, Elton. Transação de Direitos indisponíveis? **Revista de Processo**, v. 251, p. 391-426, jan. 2016.

STERNLIGHT. Jean R. Disarming employees: how american employers are using mandatory arbitration to deprive workers of legal protection. **Brooklyn Law Review**, v. 80, n. 4, 2015. Disponível em: <https://brooklynworks.brooklaw.edu/blr/vol80/iss4/3/>.



80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – UMA COMPETÊNCIA EM EXPANSÃO OU EM RETRAÇÃO?

Audrey Choucair Vaz¹

RESUMO:

Versa sobre a trajetória da Justiça do Trabalho, com ênfase na competência da Justiça desde a Constituição Federal e Emenda Constitucional 45 de 2004. Discorre sobre a análise do Supremo Tribunal Federal sobre a competência da Justiça do Trabalho no caso de servidores públicos, contribuição sindical, acidente de trabalho, previdência complementar, concursos públicos, trabalho artístico infantil, representação comercial e motoristas de caminhão. Conclui defendendo a ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

Palavras-Chave: Competência da Justiça do Trabalho. Emenda Constitucional 45/2004.

Introdução

A Justiça do Trabalho completou, em 01/05/2021, 80 (oitenta) anos de existência.

1 Juíza do Trabalho Auxiliar da 16ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. Mestre em Direito Comunitário e de Integração pela Puc Minas. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania/UNB. Presidiu a Amatra 10 – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 10ª Região no biênio 2019/2021.

Considerando a história da república brasileira, sujeita a idas e vindas autoritárias, a existência contínua da Justiça do Trabalho por tantos anos é, sem dúvida, motivo de comemoração. A título de exemplo, a Justiça Federal não especializada, tratada no artigo 109 da Constituição Federal e que julga precipuamente as causas contra a União Federal, já teve períodos de descontinuidade em sua existência.

Nesses 80 (oitenta) anos é normal que a competência processual da Justiça do Trabalho tenha sofrido fluxos e influxos, decorrentes da visão constitucional e dos grupos hegemônicos no poder político.

A fim de fazer uma análise da competência da Justiça do Trabalho, faremos um recorte histórico, analisando a competência a partir da Constituição Federal de 1988, até os dias atuais, a fim de refletir se as alterações legislativas na competência, e principalmente as alterações jurisprudenciais, representam um avanço ou retrocesso no quadro de competência desta Justiça Especializada.

A Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal (CF) de 1988, em seu texto original, tratou da Justiça do Trabalho em seu artigo 114, dispondo:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas (BRASIL, 1988).

Ao dispor que à Justiça do Trabalho competia conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, a competência da Justiça do Trabalho era tradicionalmente limitada à relação de emprego, excluindo-se, portanto, relações de trabalho autônomo e outras questões pertinentes ao mundo do trabalho, como os conflitos sindicais, a cobrança de contribuições sindicais, etc.

Mesmo aquelas causas que discutiam relação tipicamente empregatícia eram alvo de discussão quanto à competência material, quando, por exemplo, as normas de direito material necessárias ao deslinde da questão tivessem previsão em legislações civis. Exemplo dessa discussão pouco produtiva ocorria quanto às causas de acidente de trabalho, em relação às quais discutia-se se a competência não seria da Justiça Comum, seja pela utilização, nos julgamentos, de normas do Código Civil aplicáveis ao dever de indenização, seja em razão do artigo 109, I, da CF, que deixava à Justiça Estadual, por exclusão, as causas acidentárias, as quais corretamente deveriam ser consideradas

como aquelas causas ajuizadas contra o Instituto gestor da Previdência Social (INSS).

Ampliação da competência a partir da EC 45/2004

A Emenda Constitucional n. 45, de 2004, foi um divisor de águas no Judiciário Brasileiro. Instituiu, apenas para destacar algumas mudanças mais relevantes, a Súmula Vinculante, o Conselho Nacional de Justiça, o CSJT, etc.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a EC 45/2004 foi mais que isso. Inicialmente, o texto alterou o caput do artigo 114, para dispor que à Justiça do Trabalho competiria “processar e julgar”, e não mais “conciliar e julgar”, o que por muitos foi visto como uma diminuição da importância da atividade conciliatória. A história mostrou que essa análise inicial estava equivocada, na medida em que posteriormente não são a Justiça do Trabalho como o Judiciário Brasileiro como um todo passaram a valorizar sobremaneira as políticas conciliatórias.

Já em seu inciso I, o artigo 114 dispôs que competiria à Justiça do Trabalho processar e julgar as “ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”(BRASIL, 2004).

Essa alteração legislativa provocou – ou pelo menos, deveria provocar – uma alteração importantíssima na competência material da Justiça do Trabalho, alargando seu núcleo de atuação do trabalho em regime empregatício para o trabalho humano. Em outras palavras, abarcando, portanto, outras formas de prestação de serviço humano, como a dos servidores públicos, dos profissionais autônomos, etc. Essa era a intenção do legislador constituinte, até

mesmo porque não havia sentido em muito fazer para nada mudar. Se a intenção fosse manter a competência como até então existia, desnecessária seria a alteração do texto constitucional.

Não obstante essa alteração fundamental, o artigo 114 trouxe novos incisos, alguns para dirimir dúvidas ou controvérsias sobre a competência, e em alguns casos, para de fato estabelecer novos temas de competência material da Justiça do Trabalho.

No primeiro caso, ou seja, como reforço legislativo para competências que em tese já seriam da Justiça do Trabalho, o artigo 114 trouxe as causas que envolvessem direito de greve (art. 114, II), mandados de

Não se pode negar que a ampliação da competência da Justiça do Trabalho por força da EC 45/2004 foi significativa.

A aparente simples substituição das controvérsias da relação empregatícia para as controvérsias da relação de trabalho atraiu para a Justiça do Trabalho um número extenso de ações. Ações de profissionais liberais em geral, relativas a honorários, como aquelas de médicos, contadores, advogados, etc. Ações de profissionais autônomos, cobrando o preço ajustado pelo seu serviço, como profissionais da construção civil, vendedores autônomos, representantes comerciais, entre outros. Ações de servidores públicos no sentido lato, abrangendo desde o servidor público em sentido estrito, efetivo e concursado, aos servidores públicos em sentido ampliados,

“A aparente simples substituição das controvérsias da relação empregatícia para as controvérsias da relação de trabalho atraiu para a Justiça do Trabalho um número extenso de ações”.

segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionando envolver matéria sujeita à sua jurisdição (art. 114, IV), conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista (art. 114, V), ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

No segundo caso, ou seja, de efetiva inovação na competência material da Justiça do Trabalho, o artigo 114 trouxe as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, sindicatos e trabalhadores e sindicatos e empregadores (inciso III); ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho (inciso VII) e outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (inciso VIII).

como aqueles ocupantes de cargo de livre nomeação e destituição, passando pelos servidores públicos temporários.

Da mesma sorte, a atração para a Justiça do Trabalho das causas envolvendo disputas sindicais trouxe um mundo novo, que nas ações trabalhistas até então tradicionais só aparecia de forma incidental: a discussão sobre a representatividade sindical, o registro sindical, a cobrança de contribuições sindicais compulsórias previstas no artigo 502 da CLT, sobre a lisura de processos eleitorais e a definição de candidatos eleitos quando da dúvida sobre os procedimentos eleitorais.

Destaca-se, ainda, a discussão também trazida à Justiça do Trabalho, e que da mesma forma só aparecia nos litígios tradicionais de forma incidental, como breve



notícia, das ações anulatórias de infrações aplicadas pela autoridade fiscal do trabalho (antigo Ministério do Trabalho e Emprego) ou a cobrança das multas decorrentes dessas atuações. Passou a Justiça do Trabalho a lidar com procedimentos específicos relacionados à execução fiscal, tendo a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional como um novo ator nos processos trabalhistas.

Feitos esses exemplos vê-se, desse modo, que o quadro competencial da Justiça do Trabalho imediatamente após a Emenda Constitucional n. 45/2004 era alvissareiro. Alargamento da competência, novas temáticas, todas elas, contudo, relacionadas de forma mais ou menos direta ao mundo do trabalho. Algo que, para quem não era profissional do direito, parecia ser o óbvio: se uma Justiça é especializada em razão da matéria, e a matéria é o trabalho, normal que todas as causas relacionadas direta ou indiretamente ao mundo do trabalho fossem de competência da Justiça do Trabalho.

Óbvio e esperado? Talvez sim. Remansoso, incontroverso? Certamente que não. As decisões do Supremo Tribunal

Federal nesses 15 (quinze) anos da Emenda Constitucional n. 45 mostraram o contrário.

Competência da Justiça do Trabalho – Julgamentos do STF mais relevantes

A – Servidores públicos

Logo após a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, a AJUFE – Associação dos Juizes Federais do Brasil e a ANAMAGES – Associação Nacional dos Magistrados Estaduais ajuizaram a ADIN n. 3395/DF (BRASIL, 2020a), questionando a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as causas relativas a servidores públicos.

A defesa das entidades autoras foi que de houve inconstitucionalidade formal na votação da redação do artigo 114 da Constituição, eis que no Senado Federal teria sido aprovada emenda redacional que excluía da competência da Justiça do Trabalho os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação, o que não foi objeto de nova análise pela Câmara dos Deputados. Defenderam as entidades autoras, ainda, que o texto aprovado, sem fazer restrição aos servidores públicos em sentido estrito, teria inconstitucionalidade formal, pois eles teriam com a Administração não uma relação de trabalho, mas uma relação estatutária.

Formulado pedido cautelar, o pedido foi acolhido, para suspender “toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da CF, na redação dada pela EC 45/2004”, que incluía na competência da Justiça do Trabalho “a apreciação... de causas que... sejam instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico administrativo”.

No acórdão da medida cautelar, publicado em 10/11/2006, de relatoria do Ministro Cezar Peluso, se concluiu que não competiria à Justiça do Trabalho o julgamento dessas causas, pois não envolveriam relação de trabalho.

No julgamento do mérito da ADIN, já sob a relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, se rejeitou a tese de inconstitucionalidade formal. O entendimento do Ministro Alexandre de Moraes foi no sentido de que a Emenda Constitucional sequer teria previsão no sentido da competência da Justiça do Trabalho para a causa de servidores públicos típicos ou em sentido estrito, e que por isso, seria despicienda essa exclusão expressa na redação do artigo 114 da CF, que abarcaria tão somente as relações de trabalho e não relações de natureza estatutária.

Interessante observar, com a devida vênia, que a decisão se remete, entre outros fundamentos, a julgamento realizado pelo Supremo na ADI 492, em 1993, ou seja, aproximadamente 13 anos antes, tendo como objeto dispositivos da lei 8812/90, e que excluía da competência da Justiça do Trabalho as causas de servidores públicos.

É curioso que julgamentos anteriores à EC 45/2004 ou mesmo posteriores, mas que relativos a normas anteriores à Emenda, sejam utilizados como referência para o julgamento.

É como se, qualquer que fosse a alteração da Constituição Federal, houvesse uma cláusula pétrea implícita, irrevogável, inalterável, que transpassasse o tempo e as Constituições, e, se sobrepondo inclusive ao Parlamento, determinasse a impossibilidade da Justiça do Trabalho apreciar esse tipo de causa.

Ainda que não se duvide que o trabalho do servidor público em sentido estrito tem vicissitudes que o distinguem

do trabalho em regime empregatício, não se pode negar, por outro vértice, que é prestação de serviço por pessoa natural.

Ainda que assim não fosse, se o Constituinte derivado achou por bem não excluir da competência da Justiça do Trabalho qualquer trabalho humano, inclusive retirando exceção do projeto de emenda constitucional que fazia a exclusão quanto ao trabalho dos servidores estatutários, não deveria o Supremo Tribunal Federal assumir esse papel e fazer a exclusão, sob a justificativa de interpretação conforme a Constituição.

O voto vencido do Ministro Edson Fachin cita eloquente artigo jurídico, que, em outras palavras, destaca conclusão óbvia: teria o Parlamento alterado o texto constitucional para manter tudo exatamente como estava? Transcrevo:

A visão reducionista, embora cômoda, pois que dispensa o desafio de enfrentar o novo, deve ser evitada a qualquer custo, sob pena de subversão completa dos objetivos da própria reforma. Quisesse o legislador determinar a competência da Justiça do Trabalho apenas para as relações de emprego, poderia simplesmente ter preservado a redação original do artigo da Constituição Federal (CF) que trata do tema (art. 114), acrescentando tão-somente os incisos contemplados na redação ora em vigor. Não se pode conceber que o Poder Legislativo, após mais de década de exames e discussões, tenha se limitado a reproduzir, apenas com outras palavras, o comando vigente desde a promulgação da CF em 05.10.1988 (LORA, 2005, p. 149).

Restaram também vencidos no julgamento os Ministros Marco Aurélio e Rosa Weber, mas os demais Ministros acompanharam o relator, restando vencedor

o seu voto, e conseqüentemente, expurgada da competência da Justiça do Trabalho as causas envolvendo servidores públicos estatutários e a Administração.

B – Contribuição sindical

O Texto Constitucional foi alterado expressamente com a Emenda Constitucional 45/2004, a fim de dispor que competiria à Justiça do Trabalho processar e julgar as causas relativas à representação sindical. A redação do texto constitucional é bem simples, e, pelo menos, a princípio, não subsistiriam dúvidas quanto à sua aplicação. Eis a redação:

Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – (...)

II – (...)

do Trabalho julgar as causas de servidores públicos em sentido estrito (estatutário), e até mesmo de outros servidores públicos em sentido mais amplo (detentores de cargos de livre comissão e trabalhadores com contrato nulo), surgiram discussões acerca da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as causas de contribuição sindical também desses trabalhadores.

Com a devida vênia, houve indevida confusão entre a natureza do instituto da contribuição sindical, que não propriamente da relação empregado-empregador, ainda que com ele intrinsecamente relacionado, e a relação jurídica entre empregado e empregador, servidor e Administração. Na contribuição sindical, a relação existente é precipuamente entre o trabalhador/servidor ou o empregador e a entidade sindical, ainda que, no caso da contribuição sindical paga pelo trabalhador, assumida o empregador/

“O Texto Constitucional foi alterado expressamente com a Emenda Constitucional 45/2004, a fim de dispor que competiria à Justiça do Trabalho processar e julgar as causas relativas à representação sindical.”

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores (BRASIL, 2004).

Com a emenda constitucional um expressivo número de ações que discutiam a cobrança de contribuições sindicais pela entidade sindical, inclusive da cobrança prevista em lei à época (art. 582, CLT) e das demais contribuições (confederativas, assistenciais, negociais), passaram a ser distribuídas perante a Justiça do Trabalho e ali resolvidas.

No entanto, a partir da definição pelo STF de que não competiria à Justiça

Administração participação, no sentido de fazer o repasse das contribuições ao sindicato.

Essa conclusão está em consonância com a linha matriz da alteração constitucional, no sentido de ampliar a competência da Justiça do Trabalho às questões do mundo do trabalho, ainda que não necessariamente do mundo do emprego e muito menos adstritas às lides entre empregado e empregador.

Todavia, este não foi o entendimento do STF quando do julgamento de conflito de competência sobre a tema da contribuição sindical cobradas dos servidores públicos estatutários. O julgamento, concluído em dezembro de 2020, e no qual foi fixada a tese de repercussão geral, foi no sentido de que

“Compete à Justiça Comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário”.

No acórdão, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, se dispôs que a relação estatutária entre o servidor público e a Administração seriam suficientes para atrair para a Justiça Comum a cobrança das contribuições sindicais da entidade sindical profissional (RE 1089282) (BRASIL, 2021a).

C – Acidente de Trabalho

Controvérsia comum antes da Emenda Constitucional n. 45 era aquela relativa à competência para julgar as causas propostas pelo trabalhador, contra o empregador, tendo como fundo o acidente de trabalho (acidente tipo ou doença ocupacional).

A controvérsia tinha como fundamentos alegações que discutiam que nessas ações o/a Magistrado/a teria que utilizar, para o deslinde do litígio, normas de direito civil, e não propriamente trabalhistas. Essas alegações partiam do entendimento do direito como uma ciência quase que exata, em que a divisão dos ramos do Direito se moldasse com perfeição à dinâmica da vida humana, e no qual a relação de trabalho era exaurida por normas legislativas tipicamente trabalhistas.

Não obstante isso, contribuía para essa discussão o fato de que o artigo 109 da Constituição, em sua redação original, previa, em seu parágrafo 3º, que seriam “processadas e julgadas na justiça estadual, no foro do domicílio dos segurados ou beneficiários, as causas em que forem parte instituição de previdência social e segurado, sempre que a comarca não seja sede de vara do juízo federal”, e ainda, que, “se verificada essa condição, a lei poderá permitir que outras causas sejam também processadas e julgadas



pela justiça estadual”. A Emenda 103 de 2019 alterou esse parágrafo, dispondo que essa alteração de competência da Justiça Federal para a Estadual depende de lei.

Ainda que a previsão constitucional se voltasse à ação acidentária, na qual o seguro postula o reconhecimento da incapacidade temporária ou definitiva a fim de obter o pagamento de benefícios da Previdência Social, era comum a dúvida entre a competência dessa espécie de demanda e a competência da causa trabalhista discutindo o acidente de trabalho.

A Emenda Constitucional n. 45/2004 veio, desse modo, para eliminar dúvidas sobre essa e outras causas onde o trabalhador postulasse indenização por danos morais, prevendo, no artigo 114, inciso VI, que competiria à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

Estranhamente, contudo, após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004 houve movimento para excluir da

Justiça do Trabalho a competência para julgar as causas entre empregado e empregador que tivessem como objeto acidente de trabalho.

A questão foi dirimida inicialmente no julgamento do CC 7204, julgado em 29/06/2005. No conflito de competência, que envolvia o Tribunal Superior do Trabalho e o antigo Tribunal de Alçada de Minas Gerais, se decidiu que a Justiça do Trabalho, a partir da EC 45/2004, seria competente para julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho. A relatoria foi do Ministro Ayres Britto (BRASIL, 2005).

Posteriormente, em 27/02/2007, no AG REG RE 504 574-6, de relatoria do ministro Ayres Brito, o Supremo Tribunal Federal compreendeu que a competência seria da Justiça do Trabalho inclusive para as causas ajuizadas antes da EC 45/2004, desde que ainda não tivessem sido sentenciadas (BRASIL 2007a).

Esse entendimento do STF foi cristalizado na Súmula Vinculante 22 da Corte, nos seguintes termos:

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da EC 45/2004 (BRASIL, 2009).

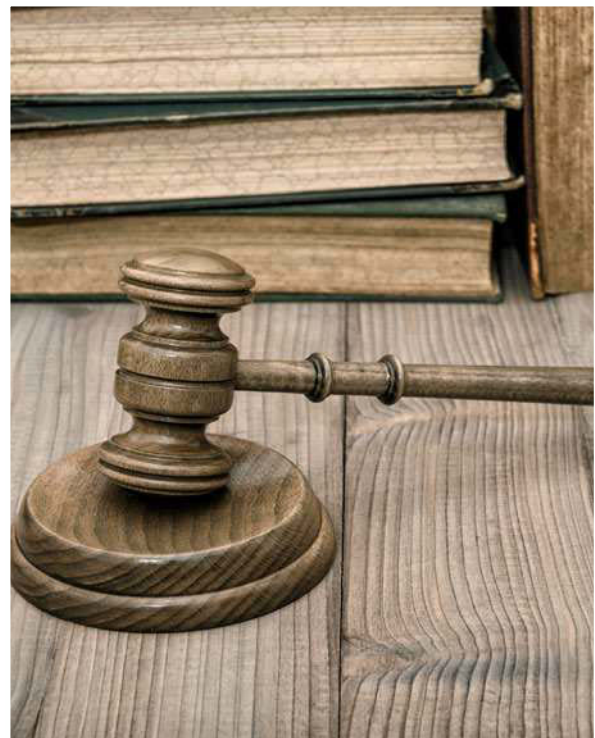
Esse tema foi um dos poucos temas que, após a Emenda Constitucional 45/2004, foram levados ao Supremo Tribunal Federal e que tiveram desfecho no sentido da confirmar a competência da Justiça Especializada.

D – Previdência Complementar Fechada

Outro tema que suscitou intensos debates acerca da competência da Justiça do Trabalho foi aquele relacionado às causas que versassem sobre as regras de previdência complementar fechada, ou seja, planos de previdência fechados, restritos aos empregados de uma empresa ou categoria profissional.

Por serem normas que se aplicam ao longo de décadas, e por não serem incomuns as alterações fáticas ou mesmo nos regulamentos das empresas, em especial as públicas, uma quantidade significativa dessas causas chegou à Justiça do Trabalho, discutindo não apenas a contribuição ao plano, como os benefícios pagos, sendo a maioria por entidade de previdência complementar da qual o empregador era o principal patrocinador. Havia, contudo, alguns casos, mais excepcionais, em que o próprio empregador custeava a complementação de aposentadoria, como uma espécie de salário pós término do contrato de trabalho.

A análise dessas causas envolvia o julgamento de questões de difícil resolução, como princípios do direito do trabalho



relacionados à inalterabilidade contratual lesiva (arts. 9 e 468 da CLT), e por outro lado, normas específicas que regiam a previdência complementar (Lei Complementar 109/2001). Tudo isso transpassado por sucessivos planos de previdência que se aplicavam a um mesmo empregado, instituídos geralmente de forma unilateral e ao qual o empregado aderiria geralmente mediante incentivos de transição.

A questão chegou até o Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 586453, interposto pela PETROS (instituição de previdência complementar dos empregados da Petrobrás) contra decisão do TST.

O julgamento foi concluído em 2013 para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho, sendo vencidos os Ministros Joaquim Barbosa e Carmem Lúcia. Foi preservada a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar, até o trânsito em julgado e correspondente execução, todas as causas da espécie que tivessem sido sentenciadas até a data do julgamento pelo STF do RE, ou seja, 20/2/2013.

Segundo o acórdão, a competência para julgar e processar as causas de previdência complementar seria da Constituição Federal, “dada a autonomia do Direito Previdenciário em relação ao Direito do Trabalho”.

No voto relator, de autoria da Ministra Ellen Grace, foi afirmado que a “complementação de aposentadoria teve como origem um contrato de trabalho já extinto”, e que, “embora a instituição ex-empregador seja garantidora da entidade fechada de previdência, o beneficiário não mais mantém com ela relação de emprego”, e “muito menos, com o fundo de previdência”, com o qual o beneficiário teria relação “disciplinada no regulamento das instituições”. A decisão ressalta:

Assim, entendo que compete à Justiça

Comum o julgamento da presente causa, tendo em vista a inexistência de relação trabalhista entre o beneficiário e a entidade fechada de previdência complementar. O surgimento de eventual controvérsia terá natureza cível, não trabalhista (BRASIL, 2013).

Percebe-se que, mais uma vez, a argumentação da utilização de normas de direito previdenciário ou direito civil foi utilizada como fator de exclusão da competência da Justiça do Trabalho, como se a competência desta Especializada pudesse ser definida por uma definição muito mais prática e muito menos científica da separação do Direito em ramos estanques e incomunicáveis. Uma relação social, como a relação do empregado com o empregador, ou ainda, com a instituição de previdência complementar, pode se reger simultaneamente por normas de diversos ramos do direito, que se complementam e se aperfeiçoam.

A despeito de divergências e intensos debates, o julgamento foi concluído com o reconhecimento da competência da Justiça Comum para julgar a temática.

E – Concursos Públicos

Outro tema que movimentou a Justiça do Trabalho por vários anos foi o tema dos concursos públicos realizados por empresas públicas e sociedades de economia mista para contratação de seus empregados.

Vale lembrar que, por integrarem a Administração Pública Indireta, essas empresas estão sujeitas à contratação de pessoal mediante prévio concurso público de provas ou provas e títulos, consoante previsão do artigo 173, II e III, da CF/88, mas, por outro lado, seu regime de pessoal é o privado ou celetista.

Várias dessas empresas começaram a

fazer concursos seguidos, notadamente em face de grande número de aposentadorias, e posteriormente, por limitações orçamentárias, muitos dos candidatos aprovados não foram convocados, levantando discussões sobre a expectativa de direito.

Outra tese comumente levantada era o fato de que as empresas públicas e sociedades de economia mista utilizavam-se de mão de obra terceirizada para realizar as tarefas previstas para os concursandos, prejudicando a contratação deles em caráter efetivo.

Mais uma vez a polêmica em torno da competência da Justiça do Trabalho foi instaurada, com argumentos contrários, no sentido de que a relação do concursando com a empresa pública e sociedade de economia mista seria uma relação pré-contratual, não sujeita ao direito do trabalho, e sim submetida às normas administrativas que tratam do concurso público para admissão de pessoal.

A controvérsia chegou até o STF por meio do RE 960249/RN, julgado pelo Plenário em 04/03/2020, e ao qual foi acolhida a repercussão geral. No acórdão, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, se dispôs que a questão ultrapassava a discussão da competência processual, e deveria ser buscada uma solução que emprestasse efetividade às normas processuais.

O Ministro Relator compreendeu, curiosamente, que “a indefinição para julgar esses litígios tem permitido que a justiça trabalhista avance sobre a aplicação de normas de cunho de direito público, em alguns casos até mesmo inovando na jurisprudência pátria sobre a matéria de contratações públicas de empresas estatais (BRASIL, 2020a).

Com a máxima vênia, causa estranheza que um ramo do Poder Judiciário não seja digno ou apto de construir uma nova jurisprudência sobre o tema.

O acórdão discorre sobre algumas decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região nessa temática, compreendendo que não caberia à Justiça do Trabalho, por exemplo, tratar da estrutura de pessoal de empresas públicas e sociedades de economia mista.

Sob o fundamento de que na fase pré-contratual do concurso público não há um contrato de trabalho ou relação de trabalho, prevalecendo o caráter público do processo administrativo relativo ao concurso, firmou-se a seguinte tese de repercussão geral – vencido apenas o Ministro Edson Fachin:

Compete à Justiça comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoal (BRASIL, 2020a).

Em julgamento de embargos de declaração ocorridos em 15/12/2020, o Supremo adotou modulação temporal à decisão, fixando que a competência para essas causas seria da Justiça Comum, “salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho”. Novos embargos de declaração foram interpostos e estão pendentes de julgamento.

F – Trabalho Artístico Infantil

A competência para autorizar o trabalho artístico infantil, ou seja, o trabalho aquém da idade mínima legal fixada na CLT e na Constituição Federal – 16 anos para os jovens e 14 anos para o contrato de aprendizagem -, também foi objeto de discussão.

De um lado, aqueles que defendiam

a competência da Justiça do Trabalho, posto que Justiça Especializada com competência precípua para analisar as questões relacionadas ao trabalho humano, não excluindo, assim, o trabalho infantil, ainda que artístico.

De outro lado, aqueles que defendiam a competência da Justiça Comum, mais especificamente das Varas de Infância e Adolescência, sob o argumento de que a essas Varas compete a análise plena das condições da criança e do adolescente, sob o aspecto familiar, social, comunitário, etc, com amparo de assistentes sociais, psicólogos e outros profissionais.

A questão chegou até o Supremo Tribunal Federal, por meio de ADIN 5326 interposta pela ABERT – Associação Brasileira das Emissoras de Rádio e TV, que se voltava quanto a atos do Judiciário de do Ministério Público de São Paulo e Mato Grosso e que reconheciam a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a questão.

A medida cautelar foi pautada e julgada em 27/09/2018.

O relator, Ministro Marco Aurélio, compreendeu que havia inconstitucionalidade material das normas do Poder Judiciário e do Ministério Público, pois atribuíam competência à Justiça do Trabalho à revelia do previsto do artigo 114 da CF.

Entendeu o relator que a Constituição Federal, ao estabelecer no artigo 227 o Estatuto da Criança e do Adolescente e prever a Justiça da Infância e Juventude, criou um ramo especializado, dentro da Justiça Comum, definido pelo critério absoluto da matéria.

Asseverou que no pedido de alvará ou autorização para o trabalho artístico infantil não há relação de trabalho a ser julgada, e sim,

investigação se as condições da representação artística atendem à exigência de proteção do melhor interesse do menor, se “coloca em risco o adequado desenvolvimento do menor”. Aduziu que há exercício de jurisdição voluntária (BRASIL,2018).

Dos Ministros do Supremo, divergiu apenas a Ministra Rosa Weber, que apresentou longo e bem fundamentado voto, sob o entendimento de que as normas impugnadas tratavam da autorização para o trabalho de crianças e adolescentes, e não para a participação em eventos ou representações artísticas, e desse modo, seriam de competência da Justiça do Trabalho. Explicou que nem todo desempenho de atividade artística por crianças e adolescentes caracterizam relação de trabalho. Não sendo, a competência seria da Justiça Comum, ao passo que, presente a relação de trabalho, a competência seria da Justiça do Trabalho.

Os demais Ministros acompanharam o relator na confirmação da liminar proferida em medida cautelar, para suspender os atos normativos que reconheciam a competência da Justiça do Trabalho para autorizar o trabalho artístico infantil. Em linhas gerais, a defesa foi de que às Varas da Infância e Juventude cabe a proteção integral da criança, que é mais ampla que a proteção do trabalho.

O processo está em andamento e apenas a medida cautelar foi deferida.

G – Representação Comercial

Os representantes comerciais possuem uma regulamentação específica, por intermédio da lei 4886/65, que estipula requisitos para o exercício da profissão, vedações, indenização no caso de rescisão do contrato de representação comercial, forma de composição do conselho profissional, etc.

Sabe-se que a representação

comercial pode ser exercida pela pessoa jurídica, mas também pela pessoa natural, e não raro a linha que separa a autonomia do representante comercial da subordinação do empregado é uma linha tênue.

A questão da competência para apreciar as ações ajuizadas por representantes comerciais chegou até o Supremo Tribunal Federal, que definiu a seguinte tese em sede de repercussão geral (tema 550), julgado em setembro de 2020:

Preenchidos os requisitos dispostos na lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes (BRASIL, 2020b).

O julgamento do qual se originou a tese da repercussão geral foi o RE 606003/RS, interposto contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para apreciar causa relativa a contrato de representação comercial.

O relator, Ministro Marco Aurélio, votou pela competência da Justiça do Trabalho para apreciar causas sobre representação comercial, por entender que após a Emenda Constitucional 45/2004 a competência da Justiça do Trabalho teria alcançado essa matéria.

O Ministro Luís Barroso abriu a divergência, defendendo que não existe relação de emprego entre representante comercial e representada:

O serviço prestado pelo representante comercial não apresenta o elemento da subordinação, já que não se submete a ordens, hierarquia, horário ou forma de realização do trabalho, como se extrai da Lei nº 4.886/65. Não sendo subordinado como

o empregado, não está sujeito ao poder de direção do empregador e pode exercer sua atividade com autonomia (BRASIL, 2020b).

O voto prossegue por discorrer sobre características do contrato de representação comercial, destacando que seria atividade comercial, empresarial, ainda que, em alguns casos, o representante fosse “um empresário modesto”.

Aponta ainda que “a proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho”.

Apenas os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber acompanharam o relator original, tendo os demais acompanhado a divergência instaurada pelo Ministro Luis Barroso.

Percebe-se que mais um julgamento da Suprema Corte brasileira, dessa vez quanto aos representantes comerciais, acabou por reduzir novamente a competência da Justiça do Trabalho, confundindo, intencionalmente ou não, os conceitos de trabalho e emprego, igualando-os, e restringindo a competência da Justiça do Trabalho tão somente às causas oriundas da relação de emprego.

H - Motoristas de Caminhão

A lei 11442/2007 dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração. Ao fazê-lo, a lei disciplina vários procedimentos operacionais relacionados ao transporte de carga. No que pertine ao interesse para a jurisdição trabalhista, prevê a lei, por alteração promovida em 2015:

Art. 4º, §3º - Sem prejuízo dos demais requisitos de controle estabelecidos em regulamento, é facultada ao TAC a cessão de seu veículo em regime de colaboração a outro

profissional, assim denominado TAC - Auxiliar, não implicando tal cessão a caracterização de vínculo de emprego”.

“Art. 4º, §5º - As relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não caracterizarão vínculo de emprego”.

Art. 5º - As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego.

Parágrafo único. Compete à Justiça Comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transporte de cargas (BRASIL, 2007b).

Verifica-se que a legislação estabeleceu a possibilidade de terceirização da atividade de transporte, e ainda, a ausência de vínculo empregatício entre os partícipes do transporte de cargas, inclusive do transportador com seu auxiliar. Por fim, estabeleceu que a Justiça Comum seria a competente para processar e julgar as causas relativas aos contratos de transporte de cargas.

Não raro motoristas de caminhão ingressavam com ações na Justiça do Trabalho, alegando serem empregados de transportadores autônomos ou com empresa constituída, defendendo que não tinham autonomia e trabalhavam sob os requisitos do artigo 3º da CLT.

A CNT – Confederação Nacional do Transporte ingressou com ação direta de constitucionalidade (ADC 48), postulando o reconhecimento da constitucionalidade de alguns dispositivos da citada lei 11442/2007.

Eis a ementa do acórdão proferido em julgamento de 15/04/2020:

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DECLARATÓRIA DA CONSTITUCIONALIDADE E AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGAS. LEI 11.442/2007, QUE PREVIU A TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE -FIM. VÍNCULO MERAMENTE COMERCIAL. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

1. A Lei nº 11.442/2007 (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo de emprego nessa hipótese.

2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso.

3. Não há inconstitucionalidade no prazo prescricional de 1 (um) ano, a contar da ciência do dano, para a propositura de ação de reparação de danos, prevista no art. 18 da Lei 11.442/2007, à luz do art. 7º, XXIX, CF, uma vez que não se trata de relação de trabalho, mas de relação comercial.
4. Procedência da ação declaratória da constitucionalidade e improcedência da ação direta de inconstitucionalidade.

Tese: “1 – A Lei 11.442/2007 é

constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 – O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 – Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista” (BRASIL, 2020c).

Considerando o objeto do presente artigo, que limita-se a analisar a evolução da competência da Justiça do Trabalho após a EC 45/2004, o acórdão não foi propriamente inovador, na medida em que reconheceu a licitude da terceirização da atividade-fim da empresa, o que já havia sido objeto dos julgamentos da ADPF 324 e no RE 958.252. Da mesma sorte, quando do julgamento, os votos dos Ministros afirmaram a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício, em caso de fraude, ou seja, quando presente apenas a roupagem, mas não o conteúdo da lei 11442/2007, e, por outro lado, presentes os requisitos do artigo 3º da CLT.

O inovador e preocupante veio depois.

Recentemente, duas turmas do STF acolheram reclamações e afastaram a competência da Justiça do Trabalho para apreciar causas em que os motoristas alegaram que trabalharam sob os requisitos do artigo 3º da CLT, e postularam verbas tipicamente trabalhistas.

A Ministra Carmem Lúcia, relatora de uma das reclamações (Rcl 46356), afirmou que a competência não seria da Justiça do Trabalho, mas da Justiça Comum, pois “na espécie, ao se concluir pela competência da Justiça do Trabalho para decidir sobre a existência de vínculo empregatício da sociedade empresária transportadora

com transportador autônomo de cargas, descumpriu-se o decidido no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 48”.

Na decisão citada a Ministra Carmem Lúcia se refere às decisões recentes das duas turmas do STF, citadas acima, trazendo a ementa de uma delas, nas quais se registrou que:

as relações envolvendo a incidência da Lei 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual devem ser analisadas pela justiça comum, e não pela justiça do trabalho, ainda que em discussão alegação de fraude à legislação trabalhista, consubstanciada no teor dos artigos 2º e 3º da CLT (Rcl n. 43.544-AgR) (BRASIL, 2021b).

Com a devida vênia, estabeleceu-se uma inversão de ordem procedimental e processual não vista em outros ramos do Direito.

Considerando que a competência processual é definida pelo pedido e pela causa de pedir, se um trabalhador afirma que trabalhou com os requisitos da relação de emprego, ainda que, na forma, fosse empregado, sub-empregado, trabalhador autônomo, cooperado, pessoa jurídica, sócio, entre tantas outras roupagens jurídicas, sua pretensão será analisada na Justiça do Trabalho e, se não verificado o vínculo empregatício, seu pedido será julgado improcedente.

Esses precedentes são perigosos e ultrapassam a temática dos transportadores de cargas, posto que, a prevalecer esse entendimento, a Justiça do Trabalho poderia julgar tão somente as causas de trabalhadores com a CTPS formalizada. Seria a pá de cal neste ramo da Justiça Especializada que tantos ataques tem sofridos nos últimos

anos, no aspecto normativo, jurisprudencial e orçamentário.

Conclusão

A competência da Justiça do Trabalho recebeu ampliação oportuna e necessária a partir da Emenda Constitucional 45/2004, ampliando a competência do mundo do emprego (espécie) para o mundo do trabalho (gênero).

A despeito de competência especializada, a Justiça do Trabalho tem capilaridade no território brasileiro, atendendo todo o país, com varas em milhares de municípios, divididas entre 24 (vinte e quatro) tribunais regionais. É ramo da Justiça moderno, integralmente informatizado e com o processo eletrônico, e pioneiro, ainda, em medidas como a justiça itinerante.

Portanto, a Justiça do Trabalho estava e está mais que preparada para a ampliação de sua competência, o que não apenas aliviaria outros ramos do Judiciário, assoberbados pela extensa quantidade de demandas, como também poderia atender melhor o jurisdicionado, em razão da especialização no tema tão caro para a cidadania que é o trabalho.

Contudo, a despeito de a Reforma do Judiciário ter sido legitimamente aprovada no Parlamento Brasileiro, sem qualquer pecha de inconstitucionalidade, e ainda, ter sido amplamente debatida com a comunidade jurídica brasileira, no que tange à ampliação da competência do Judiciário Trabalhista a alteração constitucional surtiu poucos efeitos concretos.

Isso não decorreu de falha ou dúvida na redação do texto constitucional, mas, data vênia, de uma compreensão equivocada do Supremo Tribunal Federal, que gradativamente foi interpretando a Emenda

45/2004 de forma restritiva, a partir de um paradigma infraconstitucional e voltado ao passado. Vale dizer, uma interpretação retrospectiva e não prospectiva que, em termos práticos, tornou letra morta vários dispositivos da Reforma do Judiciário.

Crucial, desse modo, que a Suprema Corte realize uma leitura da competência da Justiça do Trabalho mais consentânea à vontade do Constituinte Derivado, e ainda, à razão da existência da Justiça do Trabalho, como ramo especializado, eficiente e apto a processar e julgar todas as causas do mundo do trabalho. Contrário for, e considerando que infelizmente a relação empregatícia formal tem cada vez menor expressão no mercado de trabalho brasileiro, haverá uma redução proteção dos trabalhadores, com prejuízos para o mercado de consumo interno brasileiro, e ainda, para a construção de uma sociedade desenvolvida e mais igualitária.

Referências

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: 21 maio 2021.

BRASIL, Lei n. 11.442, de 05 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980, Brasília, **Diário Oficial da União**, 08 jan. 2007b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Declaratória de Constitucionalidade 48. Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 16 abr. 2020c. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/>

downloadPeca.asp?id=15344574411&ext=.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3395/DF. Pesquisa avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 06 out. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344605991&ext=.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. 5326. Pesquisa avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 05 out. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4781750>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. AG REG RE 504 574-6. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 10 maio 2007a. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/djEletronico/DJE_20070510_013.pdf. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Conflito de Competência 7204.Coordenadoria de análise de jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 09 dez. 2005. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=25686>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 586453. Coordenadoria de Análise de Jurisprudência. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**. 06 jun. 2013. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=630014>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 606003/RS. Pesquisa avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico** 28 set. 2020b Disponível em: <https://>

portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344673192&ext=.pdf. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão. Recurso Extraordinário 960249. Pesquisa avançada.. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 05 fev. 2020a. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343623113&ext=.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 1089282. Pesquisa Avançada.. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 04 fev. 2021a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345550399&ext=.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl n. 43.544-AgR.Pesquisa Avançada. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 19 abr. 2021b. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1190955/false>. Acesso em: 20 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 22. Aplicação das Súmulas no STF. Brasília, **Diário de Justiça Eletrônico**, 11 dez. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259>. Acesso em: 20 maio 2021.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **A nova competência da Justiça do Trabalho**. Repertório de Jurisprudência IOB. n.5 , v. II, 2005.



JUSTIÇA DO TRABALHO: 80 ANOS DE TRAJETÓRIA DO CONSTITUCIONALISMO SOCIAL E O DILEMA DA PROTEÇÃO JURÍDICA NO LIMITE DA CIDADANIA REGULADA

Noemía Porto¹

RESUMO

No marco dos 80 da Justiça do Trabalho, considerando sua oficial instalação pelo Presidente Getúlio Vargas em 01 de maio de 1941, é necessário, mesmo num contexto de celebração, promover um exercício de memória, lançando o olhar para o passado, o presente e o futuro, tendo como eixo referencial a Constituição de 1988. O objetivo desse estudo é o de procurar construir uma narrativa que entrelace previsões normativas e respectivas reflexões críticas, no que concerne ao direito do trabalho e à Justiça do Trabalho, isso no contexto do chamado constitucionalismo social até o advento da dimensão democrática de direito, procurando revelar a trajetória acidentada e desafiadora que torna indissociável a Justiça do Trabalho do direito que a ela, como instituição formal de justiça, cabe garantir efetivamente. Para tanto, ao contrário de uma visão tradicional geracional acerca dos direitos fundamentais,

destacou-se a vanguarda dos direitos sociais, ainda que a respectiva institucionalização permaneça insatisfatória até os dias de hoje. A aliança entre direitos da relação de emprego e a competência da Justiça do Trabalho, contribuindo para a dimensão de uma cidadania regulada, é debatida criticamente quanto à sua persistência para além dos Textos normativos representados pelas Constituições de 1934, 1937 e 1946. Aponta-se para a dimensão expansionista da proteção jurídica laboral presente na Constituição de 1988.

Palavras-chaves: Justiça do Trabalho. Constitucionalismo social. Proteção jurídica.

Introdução

O marco comemorativo dos 80 da Justiça do Trabalho, completados em maio de 2021, é uma oportunidade para o exercício de memória que, ao mesmo tempo, possa contemplar as comemorações pertinentes à passagem do tempo desse edifício jurídico e institucional, mas, também, as reflexões que permitam, ainda que de forma contingente,

1 Juíza do Trabalho (TRT/10), Doutora e Mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB) e integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (CPNPQ – Lattes)

entrelaçar passado, presente e futuro.²

Acontecimentos jurídicos marcantes no decorrer do século XX servem como autênticas referências tanto para o trabalho, como uma questão social, como para a Justiça do Trabalho, enquanto instituição formal.

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 lançou, no cenário internacional, a necessidade de práticas normativas, sociais e econômicas que não permitissem considerar o trabalho, e o trabalhador e a trabalhadora, como mercadoria. Sob a lógica do desenvolvimento do constitucionalismo social, notadamente nos países do Ocidente, o Brasil teve, como primeiro marco regulatório constitucional a contemplar os direitos trabalhistas, o Texto de 1934. No processo de redemocratização, que resultou no Texto de 1946, a Justiça do Trabalho se tornou ramo independente do Poder Judiciário. Em nova abertura democrática, desta feita em 1988, os direitos sociais fundamentais de conteúdo trabalhista, de forma inédita, passaram a estar inseridos no Título II, pertinente aos Direitos e às Garantias Fundamentais. Na chamada “Reforma do Poder Judiciário”, expressa na Emenda Constitucional nº 45/2004, alterações profundas ocorreram e, dentre elas, a do alargamento da competência da Justiça do Trabalho, (re)afirmando-se a sua especialização para atuar como garante dos direitos protetivos que devem incidir sobre as relações de trabalho, e não apenas no que concerne às relações de emprego.

2 A Justiça do Trabalho foi considerada instalada publicamente pelo então Presidente Getúlio Vargas em 1º de maio de 1941 e, a propósito, tem-se os termos do Decreto-lei nº 3.229, de 30 de abril de 1941, publicado em 05 de maio do mesmo ano, que dispunha sobre a “competência para o julgamento de processos referentes a dissídio de trabalho e a questões de previdência social, pendentes de decisão ou de recurso, á data da instalação da Justiça do Trabalho, e dá outras providências”(BRASIL, 1941).

Esses eventos indicam que é inviável separar a Justiça do Trabalho, como ramo independente do Poder Judiciário, da trajetória do direito que ela visa garantir. A legitimidade formal e material da Justiça do Trabalho se encontra indissociável do direito ao trabalho, compreendido como um direito de cidadania, de acesso à dignidade. Sobre isso, é importante esclarecer que o trabalho como direito se diferencia substancialmente de modelos de compreensão restritiva que se resumem a debater a criação de postos de trabalho ou de vagas a serem ocupadas no mercado, numa lógica de exclusiva matriz econômica, normalmente amparada na premissa, no mínimo constitucionalmente duvidosa, de que o trabalho seria uma mera variante dependente dos fluxos econômicos.

Pensar a Justiça do Trabalho no marco dos seus 80 anos envolve considerar o percurso e os percalços do trabalho como direito de cidadania.

O ponto jurídico referencial para esse entrelaçamento, ainda que contingente, é o paradigma do Estado Democrático de Direito, afirmado no Texto de 1988 (art. 1º, **caput**). Assim, não se trata de endereçar um olhar aleatório para textos ou previsões do passado, de outros marcos regulatórios, mas de procurar compreender essa trajetória tendo como eixo o constitucionalismo democrático do nosso presente, e que desafia o futuro em termos de realização eficiente dos primados da liberdade e da igualdade, com dignidade.

A dignidade humana, e, portanto, da pessoa trabalhadora, não possui conteúdo apriorístico. Na perspectiva normativa, no entanto, tem-se que a temática do trabalho humano possui clara feição constitucional e, abordando a importância do princípio da dignidade humana no constitucionalismo brasileiro, com reflexos para a normatividade infraconstitucional, Delgado; Delgado (2013, p. 91) afirmam o seguinte:

Trata-se de princípio que **defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas.** A centralidade da vida social – seja relativamente à sociedade política, seja relativamente à sociedade civil – em torno da pessoa humana é marco diferencial significativo da ordem jurídica brasileira desde 05.10.1988 .

As asserções textuais-normativas e as convicções expressas na doutrina não traduzem mera retórica dos juristas. Há, em torno delas, verdadeira condicionante da validade do raciocínio, qual seja, a constatação de que dignidade, trabalho e cidadania são direitos que surgem em razão das lutas reivindicadoras

O objetivo desse estudo é o de procurar construir uma narrativa que entrelace previsões normativas e respectivas reflexões críticas, no que concerne ao direito do trabalho e à Justiça do Trabalho, isso no contexto do chamado constitucionalismo social até o advento da dimensão democrática de direito, procurando revelar a trajetória acidentada e desafiadora que torna indissociável a Justiça do Trabalho do direito que a ela, como instituição formal de justiça, cabe garantir efetivamente.

A vanguarda dos direitos sociais⁴

Na tentativa de lograr compreender a expansão dos direitos no Brasil, em geral, adota-se uma perspectiva geracional, mas

“O objetivo desse estudo é o de procurar construir uma narrativa que entrelace previsões normativas e respectivas reflexões críticas, no que concerne ao direito do trabalho e à Justiça do Trabalho, isso no contexto do chamado constitucionalismo social até o advento da dimensão democrática de direito”

por melhores condições de vida, considerando as práticas históricas e reiteradas de situações de exclusão, de desigualdade e de estigmatização, com consequências para diversos aspectos interseccionais presentes em carências de toda ordem (de educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência, dentre outros).³

3 A norma-matriz dos direitos sociais, expressa no art. 6º da Constituição de 1988 é, ao mesmo tempo, cogente, quanto à eficácia jurídica que deve condicionar a atuação dos poderes constituídos e dos particulares (aplicação vertical e horizontal dos direitos fundamentais, incluindo os sociais), e, ainda, uma forma de reconhecimento das múltiplas carências que assolam a sociedade brasileira que tem dificuldade de marcar aproximações com o primado da igualdade, traduzida como o direito/dever de tratar a todos(as) e a cada um(a) dos seus membros com o mesmo respeito e a mesma consideração.

que tem recebido diversas críticas.⁵

Os direitos fundamentais são geralmente apresentados e analisados como se estivessem dispostos em **gerações**. Cabe advertir, de pronto, que não se trata

4 Boa parte dos raciocínios desenvolvidos neste item e no subsequente constaram em parte do Capítulo 2 da tese de doutorado: PORTO, Noemia. **Geografia do trabalho e da cidade: estudo etnográfico das dimensões da cidadania a partir das narrativas sobre a Vila DNOCS. 2015. 358 f. Tese (Doutorado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.**

5 A propósito, com maior profundidade, veja-se o seguinte texto de **Menelick de Carvalho Netto**: “A contribuição do Direito Administrativo enfocado da ótica do administrado para uma reflexão acerca dos fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de Teoria da Constituição”. **In**: “Fórum administrativo”. Belo Horizonte : Editora Fórum, ano I, nº 1, março de 2001, p. 11-20.

de mera divergência quanto à adequada nomenclatura (gerações; paradigmas; dimensões, etc.). Há autêntica distensão quanto às premissas de raciocínio.

A concepção sobre **gerações** de direitos fundamentais revela, em certa medida, a crença em etapas evolutivas, graduais e ascendentes; enfim, uma organização cronológica que tenta explicar a percepção, muito mais complexa do que isso, sobre a cidadania.⁶ De acordo com tal lógica, estabelecida a primeira geração nos pioneiros Textos Constitucionais Burgueses (no Brasil, pelos Textos de 1824 e 1891), ou geração clássica de direitos fundamentais (liberdades negativas), posteriormente sobreveio a segunda geração que, incorporando temas da primeira, promoveu a expansão desses direitos (direitos sociais), o mesmo ocorrendo com a terceira geração (a da solidariedade). Nesse sentido, teríamos tantas gerações quantos fossem os direitos descobertos neste avançar da humanidade (uma quarta geração, por exemplo, estaria fundada na proteção ao patrimônio genético do indivíduo).⁷

6 **Bauman** empreende reflexão crítica sobre a teoria de T. H. Marshall que, na sua visão, pretendia observar uma lei universal do progresso humano, passando-se dos direitos de propriedade aos direitos políticos e depois aos direitos sociais. “A liberdade política, a seu ver, era um resultado inevitável, ainda que um tanto atrasado, da liberdade econômica, enquanto ela própria originava necessariamente os direitos sociais...” (2013, p. 23). Fazendo uso da teoria de John Kenneth Galbraith, **Bauman** destaca o seu contraponto a essa progressão ou regularidade afirmando que “quando a universalização dos direitos **sociais** começa a dar frutos, cada vez mais detentores de direitos **políticos** tendem a usar sua prerrogativa de votar para apoiar iniciativas de indivíduos, com todas as suas consequências: uma crescente (e não reduzida ou eliminada) desigualdade de rendimentos, de padrões de existência e de expectativas de vida” (2013, p. 23). Para **Bauman**, o Estado Social que para T. H. Marshall seria o destino final da lógica histórica dos direitos humanos, “começou a encolher, desintegrar-se e desaparecer em velocidade acelerada” (2013, p. 24).

7 O tema das gerações de direitos fundamentais tem tido como forte referência no Brasil a seguinte obra de Norberto Bobbio: **A era dos direitos**. 4. reimpressão. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

Todavia, o caráter histórico e cultural dos direitos fundamentais contradiz a crença num processo evolutivo. Os direitos fundamentais e suas correspondentes declarações ou reconhecimentos jurídicos são mais necessários exatamente na medida do seu descumprimento, ao contrário de estarem dispostos num tempo organizado e cronológico. A cada novo paradigma constitucional o que ocorre é uma releitura profunda dos primados da liberdade e da igualdade, e não mera evolução e/ou elástico dos direitos clássicos. Assim, as liberdades liberal, social e democrática de direito adquirem significados diversos, próprios a cada tempo histórico e na perspectiva de cada vivência social.⁸

Deixando-se de lado uma explicação geracional dos direitos fundamentais, opta-se por encará-los dentro do contexto móvel e complexo das demandas por reconhecimento.

Cardoso de Oliveira (2011, p. 132) revela que no Brasil não se observou o curso tradicional descrito por Marshall, isso porque os três tipos de direitos de cidadania (civis, políticos e sociais) não foram institucionalizados numa ordem cronológica, foram, isto sim

estabelecidos e expandidos mais ou menos ao mesmo tempo no Brasil, mas, em alguma medida, poder-se-ia dizer que os direitos sociais assumiram a liderança do processo, mesmo que seu nível de institucionalização seja ainda insatisfatório nos dias de hoje. Tratando-se de uma sociedade onde a

8 **Menelick de Carvalho Netto** considera útil a teoria de Thomas Khun, especialmente traçada na obra “A estrutura das revoluções científicas”, para o exercício de reflexões críticas acerca do pano de fundo compartilhado de silêncio e das práticas sociais envolvidas nos três grandes paradigmas constitucionais: Estado de Direito, Estado Social e Estado Democrático de Direito (2001).

escravidão era uma instituição legal até 1888, e onde as classes médias urbanas, assim como a classe trabalhadora, eram relativamente pequenas e politicamente frágeis até os anos 50, durante muito tempo a maior parte da população estava na realidade excluída do exercício dos direitos civis e políticos, mesmo quando estes já existiam no papel ou estavam previstos em lei.

Holston (2013, p. 1, parte dois) argumenta, da mesma forma, sob o título “Limitando a cidadania política”, que a maioria dos(as) brasileiros(as) esteve excluída do seu exercício durante o longo período entre 1881 e 1985, ou seja, em suas palavras, ““durante quase toda a história da República no Brasil”⁹

Os direitos civis e políticos possuíam sanção normativa já na virada do século XIX para o século XX, enquanto que no caso dos direitos sociais, a “legislação era muito

9 Tal assertiva veio acompanhada de diversos levantamentos de dados que designam o que Holston chama de uma cidadania diferenciada. Em uma das passagens, afirma o seguinte: “Quantos brasileiros tinham o direito de votar sob esse esquema de cidadania diferenciada? Como isso determina o tamanho e a composição do eleitorado? Dada a precária qualidade dos dados demográficos para a maior parte do século XIX no Brasil, é somente com o primeiro censo nacional, de 1872, que se torna possível estimar a participação brasileira com alguma confiança. Com base nesse censo e um relatório do Ministério Imperial de 1870 – citado na análise contemporânea do sistema eleitoral de Francisco Belisário Soares de Souza (1979: 133) -, é provável que 10% da população total, 12% da população livre e 24% da população adulta estivessem registradas para votar em 1872. Em outras palavras, cerca de 1,06 milhão de cidadãos brasileiros estavam ativos (votantes e eleitores), enquanto os restantes 7,4 milhões eram passivos, desqualificados da votação por uma razão ou por outra. Dos cidadãos ativos, aproximadamente 20 mil eram eleitores, chegando a 0,2% da população total e 0,5% dos adultos. Esses números são uma boa indicação do tamanho do eleitorado e dos efeitos da diferenciação na cidadania política durante o terceiro quarto do século XIX, assim como uma razoável aproximação dos anos anteriores” (2013, p. 24-25, Parte Dois). A Constituição de 1824 traçou diversas exclusões: mulheres, criminosos, escravos e clérigos enclausurados, cidadãos com menos de 25 anos, esses com algumas exceções, os dependentes domésticos e os adultos dependentes dos pais (HOLSTON, 2013, p. 18, Parte Dois). Essa lógica da exclusão, do estabelecimento de critérios seletivos, da previsão de categorias foi mantida nos diversos anos subsequentes, ou seja, trata-se da limitação do sufrágio por questões de gênero (porque apenas em 1932 o direito ao voto foi estendido para as mulheres), rendimento, dependência doméstica, residência, religião e direito de nascença (HOLSTON, 2013, p. 21-22, Parte Dois). Esse quadro de uma cidadania diferenciada e, por isso, com altos índices de exclusão, não mudou a partir de 1882 porque passou a vigorar a exigência de saber ler e escrever e foram mantidas as exigências de rendimentos que, embora não fossem altas, designavam a solicitação de numerosos documentos, difíceis de serem obtidos, para a respectiva comprovação (HOLSTON, 2013, p. 45, Parte Dois). Importante referir que em 1920 64,9% da população brasileira era analfabeta e nessa época vigorava a restrição de acesso aos analfabetos. Portanto, ainda segundo o autor: “não resta dúvida de que, com relação ao desenvolvimento mundial da cidadania, o Brasil deu um enorme passo atrás no final do século XIX e no início de sua República. Além disso, nos cem anos seguintes, de 1881 a 1985, todas as gerações das elites políticas reconfirmaram esse passo atrás: continuaram a diferenciar a cidadania política ao reiterar em constituições federais e em leis eleitorais o principal meio de exclusão do direito ao voto decretado anteriormente pela Lei Saraiva, isto é, a exclusão dos analfabetos. A primeira Constituição republicana de 1891 eliminou a qualificação por rendimento, mas manteve outras restrições, barrando analfabetos, mulheres, indigentes, soldados, menores de idade e membros de ordens religiosas. Manteve as eleições diretas e o registro dos votantes opcional. Eliminou a restrição por rendimento porque esta não era necessária ao propósito de exclusão da massa. A exigência de alfabetismo era suficiente, tanto que foi mantida ao longo do século XX em cada uma das cinco subsequentes constituições até 1988 (...) Na verdade, o Brasil foi a última república da América Latina a permitir que os analfabetos votassem” (2013, p. 49, Parte Dois). Desse modo, na mesma linha de consideração de que os direitos civis e políticos, a despeito da precedência no reconhecimento formal, tendo como parâmetro o advento posterior do reconhecimento jurídico dos direitos sociais, não representaram a inclusão generalizada, ou mesmo significativa, das pessoas, tem-se que “o número de cidadãos brasileiros com direitos políticos permaneceu bem baixo, menos de 5%, por 65 anos depois da Lei Saraiva. Na última eleição da Primeira República, em 1930, o eleitorado não tinha se expandido de maneira significativa em relação à primeira, em 1894. A despeito do regime político – sob a monarquia, a democracia e a ditadura -, eram poucos os que governavam” (2013, p. 51, Parte Dois).

tímida até os anos 30, marcando o início da Era Vargas, quando o ministério do trabalho foi criado (1931)” (CARDOSO DE OLIVEIRA, 2011, p. 133).

A liderança do processo de estabelecimento, expansão e institucionalização dos direitos de cidadania assumida pelos direitos sociais, considerando a larga exclusão, na prática, de participação pela via dos direitos políticos, foi importante para promover uma aliança entre o(a) trabalhador(a), e o próprio trabalho, e a ideia de dignidade, isso num país “em que o trabalho nunca havia sido uma fonte de dignidade, mas sim seu oposto, em que as elites tinham aversão ao trabalho manual e em que os que o desempenhavam eram párias, se não escravos ...” (HOLSTON, 2013, p. 111, parte dois).

A vanguarda dos direitos sociais no Brasil, considerando o quadro restritivo do exercício dos direitos civis e políticos, atuaram como verdadeira condição de possibilidade para a arquitetura dos direitos fundamentais num país marcado pela desigualdade.

Dos direitos sociais aos direitos do empregado

Para esse contexto do denominado constitucionalismo social, merece referência o seu primeiro marco regulatório constitucional, que sobreveio com o Texto de 1934.

De fato, a Constituição de 1934, pioneira na previsão de direitos sociais de conteúdo trabalhista, no Capítulo II, pertinente aos Direitos e às Garantias Individuais, previa que “a todos cabe o direito de prover à própria subsistência e à de sua família, mediante trabalho honesto. O Poder Público deve amparar, na forma da lei, os que estejam em

indigência” (art. 34) (BRASIL, 1934). Observada a previsão inserida no campo dos direitos fundamentais, no Capítulo da Ordem Econômica e Social, reconhecidos, na forma da lei, os sindicatos e as associações, no art. 120, definiu-se, no art. 121, que “a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País”, detalhando, nos incisos do § 1º, os preceitos que a legislação do trabalho deveria observar, além de outros que colimassem com a melhoria das condições do trabalhador.¹⁰ Traduzido, em termos constitucionais, o tema do trabalho no campo dos direitos, previu-se a sua equivalente garantia institucional pública, isso porque o art. 122 definiu que “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I”.

O que se observa é que mesmo que os direitos trabalhistas tenham sido inseridos na Ordem Econômica Financeira,

10 O § 1º do art. 121 trouxe o seguinte elenco: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário-mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

a ideia estrutural de que subsistência e trabalho honesto eram primados importantes, constou no rol de direitos fundamentais. E, além disso, construindo a marca característica dos direitos sociais, a previsão dos preceitos da legislação do trabalho comportou cláusula de abertura, para considerar e incentivar outras previsões que pudessem promover a melhoria da condição social dos trabalhadores e, tudo isso, trazendo para a cena pública o reconhecimento das instituições formais privadas, como é o caso das entidades sindicais, e formal pública, especificamente inovando com a denominação de uma Justiça do Trabalho.

É relevante destacar que a Constituinte se reuniu em assembleia no dia 15 de novembro de 1933, no Palácio dos Tiradentes, e comportou explicitamente a presença de representantes de associações profissionais. “De fato, dela faziam parte 40 deputados classistas, ao lado de 214 representantes eleitos” (POLETTI, 2001, p. 41)¹¹. Desde a Constituinte, estava

11 Eis as previsões dos três primeiros artigos do Decreto nº 22.653, de abril de 1933, do Chefe do Governo Provisório: “Art. 1º Tomarão parte, na Assembleia Constituinte, com os mesmos direitos e regalias que competirem nos demais de seus membros, quarenta representantes de associações profissionais, tocando vinte aos empregados e vinte aos empregadores; nestes incluídos três por parte das profissões liberais e, naqueles, dois por parte dos funcionários públicos. Art. 2º Os representantes das associações profissionais de que trata o artigo anterior, respeitadas as condições de capacidade estabelecidas pela legislação eleitoral em vigor; serão escolhidos por eleição, que se realizará, nesta Capital, em data, hora e local previamente: anunciados e sob a presidência do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, de cujas deliberações poderá haver recurso, interposto pelos interessados, Para o Tribunal Superior de Justiça Eleitoral, no prazo máximo de cinco dias, da data da apuração. Art. 3º Só terão direito de voto na eleição determinada no art. 1º os sindicatos que houverem sido reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio até o dia 20 de maio de 1933 e as associações de profissões liberais e de funcionários públicos que estiverem organizadas legalmente até a mesma data” (BRASIL, 1933).

presente a valorização do diálogo social e representativo, e, ainda, a compreensão de que o trabalho, e sua proteção, era uma questão jurídica relevante a demandar a estruturação de garantias institucionais, privadas e pública, para a sua efetividade.

Por diversos fatores, não de abertura, mas de fechamento em termos democráticos, o Texto promulgado de 1934 deu lugar ao outorgado de 1937, cuja eficácia perdurou até o final da chamada “Era Vargas”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-lei nº 5452/43) sobreveio sob a égide da Constituição de 1937 que disciplinava as questões relativas ao trabalho na parte dedicada à Ordem Econômica. Em termos constitucionais, o trabalho era um dever social, ao mesmo tempo em que recebia a prerrogativa de proteção estatal. Além disso, a greve era considerada um recurso antissocial, havendo óbice, portanto, à mobilização coletiva para reivindicação de melhores condições de trabalho.¹² Assim, “o regime situou os que não trabalhavam nas margens morais da sociedade, rotulando-os de vagabundos e excluindo-os categoricamente do único tipo de direitos de cidadania que os brasileiros podiam exercer de forma realista na época. Assim, criou um novo constructo de exclusão e marginalidade sociais” (HOLSTON, 2013, p. 127, parte dois).

Inegavelmente, tal época foi decisiva para uma completa reestruturação da

12 O art. 136 da Constituição de 1937 tinha a seguinte previsão: “Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa”. Nos termos do art. 139 da mesma Constituição: “A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (BRASIL, 1937).

organização do trabalho no Brasil.¹³ Destaca-se a inegável importância de Getúlio Vargas. Todavia, não se pode “reduzir a história a um teatro de grandes personalidades. Longe de ser simples reflexo de opções de estadistas – as quais, sem dúvida, também ocorreram – o intervencionismo foi também uma resposta a pressões acentuadas pela situação econômica e pelos efeitos colaterais do próprio processo de urbanização” (SEELAENDER, 2006, p. 14).

O tratamento jurídico que passou a ser endereçado aos direitos sociais, desde a década de 1930 do século passado, não inovou, antes confirmou anterior premissa de que a cidadania se baseia em “tratamento especial baseado na distribuição diferenciada de direitos entre os brasileiros” (HOLSTON, 2013, p. 109, parte dois).¹⁴

Assim, mesmo com o advento de uma legislação trabalhista consolidada, o acesso aos direitos e aos benefícios estiveram mediados pela carteira de trabalho (CTPS), normalmente exigida e conferida aos trabalhadores “cujas

13 Para **Holston**, “o governo populista de Vargas adotou as classes trabalhadoras urbanas como base de sua legitimidade política e colocou a indústria urbana no centro de sua política econômica” (2013, p. 41, parte dois).

14 **Holston** traz à tona o exemplo da chamada “Lei dos Dois Terços” (2013, p. 109-110, parte dois). Trata-se do Decreto-lei nº 1843, de 07 de dezembro de 1939, que dispunha sobre a nacionalização do trabalho e a proteção ao trabalho do nacional. De acordo com a previsão contida no art. 1º, “as empresas, ou os indivíduos que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigados a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de três ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente decreto-lei”. O art. 5º cuidou de especificar essa proporcionalidade da seguinte maneira: “a proporcionalidade será de dois terços de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apuradas pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar”.

ocupações estavam reguladas pelo Estado” (OIVEIRA, 2011, p. 133). Esse novo elemento para o constitucionalismo brasileiro, que se pode denominar de cidadania social, esteve focado no universo do trabalho industrial urbano, revestido a partir de então de direitos legalmente reconhecidos e ao qual foi atribuída dignidade moral (HOLSTON, 2013, p. 141, parte dois).

A CTPS como requisito para os direitos sociais trabalhistas, segundo **Cardoso de Oliveira** (2011, p. 133), citando **Santos**, permite falar em uma cidadania regulada, isso porque a legislação define um sistema de estratificação ocupacional segundo o qual cidadãos são apenas aqueles membros da comunidade que tenham acesso a certas ocupações reconhecidas e definidas em lei.¹⁵ **Holston** (2013, p. 121, parte dois) acrescenta que embora qualquer trabalhador(a) pudesse ter uma carteira de trabalho, “só os empregadores podiam fazer anotações para estabelecer a profissão de cada trabalhador e seguir seu histórico trabalhista”.¹⁶ Portanto, a CTPS representava um documento de identificação laboral para os empregáveis, mas cujo conteúdo era organizado, lançado e controlado por apenas uma das partes contratantes – o empregador, circunstância que

15 **Holston** chega a conclusões semelhantes a **Cardoso de Oliveira**. Segundo o primeiro: “toda essa elaboração de direitos sociais tinha uma armadilha fundamental: embora o governo os apresentasse como a incorporação universal dos ‘trabalhadores do Brasil’ em um regime de cidadania e direitos sociais, nem todos os trabalhadores, muito menos todos os cidadãos, tinham acesso a esses direitos. Em vez disso, sua distribuição era legalmente restrita à fração dos trabalhadores com contratos legais em ocupações regulamentadas” (2013, p. 113-114, parte dois).

16 **Cardoso de Oliveira**, a partir de **Santos**, traz a lume passagem sobre a questão da cidadania regulada, cuja noção enfatiza o seu caráter não universalista. Essa abordagem se aproxima da crítica feita por **Holston**, no sentido de que o problema central não reside no fato de a cidadania social ser regulamentada. **Holston** adverte que “não existe cidadania não regulamentada”, daí porque o problema efetivamente reside na distribuição diferenciada dos direitos de cidadania (2013, p. 123, Parte Dois).

não sofreu modificação até os tempos atuais.¹⁷

Para Santos (p. 69 apud Oliveira, 2011, p. 134):

Na mesma direção, se a carteira de trabalho foi instituída em 1932, os sindicatos foram legalizados mais ou menos na mesma época e passaram a ter um papel importante na esfera pública, como mediadores oficiais e obrigatórios entre as demandas dos trabalhadores e o Estado. Como apenas os trabalhadores cujas ocupações/profissões haviam sido reguladas poderiam se associar em sindicatos, eles eram os únicos habilitados a apresentar reclamações trabalhistas às Juntas de Conciliação e Julgamento, assim como desfrutar certos benefícios, como tirar férias por exemplo.

Assim, para a medida da cidadania social daquele tempo, a Justiça do Trabalho era a Justiça dos(as) empregados(as) ou dos(as) desempregados(as), não abarcando a universalidade dos debates sociais e jurídicos pertinentes à proteção dos(as) trabalhadores(as).

Com novos ventos democráticos, a Constituição de 1946 passou a prever, no Capítulo IV, mais precisamente no art. 94, V, que os tribunais e juízes do trabalho eram órgãos do Poder Judiciário. Na forma do art. 123, previu-se que competia à Justiça do Trabalho “conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais

17 Ainda que não seja permitido ao empregador lançar informações que possam atingir a moral do trabalhador e/ou outras que possam, por exemplo, lhe dificultar o acesso a outros empregos, como a especificação de punições (advertências, suspensões e demissão por justa causa), quando isso ocorre, o trabalhador normalmente precisa se valer de uma ação judicial trabalhista para a devida correção e recebimento de eventual indenização por perdas e danos.

controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial” (BRASIL, 1946).¹⁸

Manteve-se a orientação central da competência especializada contemplando empregados e empregadores e, ainda que se perceba a abertura para controvérsias oriundas de relações do trabalho que fossem regidas por legislação especial, a cidadania regulada no campo trabalhista indicava a atuação restrita na garantia de direitos para as atividades inseridas no marco do contrato de emprego ou em alguma outra referência legal explícita, vista como exceção.

No mesmo sentido, pode-se dizer, ainda, que também a ocupação de um cargo como servidor público, independentemente do regime jurídico de inserção, estatutário ou celetista, representava e representa uma situação diferenciada de acesso aos direitos, isso porque ocorre de maneira formalizada e com vantagens que o(a) trabalhador(a) comum da iniciativa privada não possui, como a efetiva estabilidade como funcionário(a) público(a) ou a relativa estabilidade no emprego público, além de regras de aposentadoria próprias e mais vantajosas.

Assim, seja no regime de emprego privado, seja no serviço público, foram criados âmbitos diferenciados de inserção dos(as) trabalhadores(as), com mais vantagens e direitos ainda no caso dos(as) servidores(as) públicos(as). Então, empregados(as) da CLT, empregados(as) públicos(as) ou servidores(as) estatutários(as) congregam apenas parte do imenso contingente do que se denomina

18 Segundo a descrição de **Aliomar Baleeiro e Barbosa Lima Sobrinho**: “Na primeira sessão da Grande Comissão, o Deputado Hermes Lima salientou que a obra seria mais de restauração do regime destruído pelo golpe de 1937. E, realmente, essa tendência restauradora das linhas de 1891 com as inovações aproveitáveis de 1934 (disposições de proteção aos trabalhadores, à ordem econômica, à educação, à família, etc.) foi característica do texto que veio a ser promulgado com grande entusiasmo no dia 18 de setembro de 1946” (2001, p. 14).

de trabalhadores(as).

Merece destaque, ainda, nesse contexto, a formação “de fortes identidades coletivas associadas à filiação sindical” (CARDOSO DE OLIVEIRA, 2011, p. 134).¹⁹ Releva notar, aliás, que a legislação sindical de 1931 determinou a organização por profissão, sendo essa a condição para o respectivo reconhecimento legal.²⁰ Seguindo a mesma trajetória, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 trouxe anexo no qual estão identificadas, com razoável pormenor, atividades e categorias econômicas e profissionais na indústria e no comércio, justamente para, conforme referido no art. 577 daquele diploma, fixar o plano básico

19 A constatação de **Holston**, no que pertine à relação entre a Era Vargas e o tipo de sindicalismo oficializado, não é exagerada, isso quando alude que “reformulou a cidadania dos trabalhadores exatamente para extirpar quaisquer esferas públicas alternativas de uma organização autônoma da classe trabalhadora” (2013, p. 101, Parte Dois).

20 Trata-se do Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1.931, que regulou a sindicalização das classes patronais e operárias. Os dispositivos iniciais do decreto revelam a importante premissa da organização por profissão. Veja-se: “Art. 1º Terão os seus direitos e deveres regulados pelo presente decreto, podendo defender, perante o Governo da República e por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, os seus interesses de ordem econômica, jurídica, higiênica e cultural, todas as classes patronais e operárias, que, no território nacional, exercerem profissões idênticas, similares ou conexas, e que se organizarem em sindicatos, independentes entre si, mas subordinada a sua constituição às seguintes condições. Art. 2º Constituídos os sindicatos de acordo com o artigo 1º, exige-se ainda, para serem reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e que adquirirem, assim, personalidade jurídica, tenham aprovados pelo Ministério os seus estatutos, acompanhados de cópia autêntica da ata de instalação e de uma relação do número de sócios com os respectivos nomes, profissão, idade, estado civil, nacionalidade, residência e lugares ou empresas onde exercerem a sua atividade profissional”. Esses e os demais dispositivos evidenciam, ainda, o controle que o Estado exercia sobre tais entidades, especialmente porque a ele competia, segundo os critérios e requisitos formalmente estabelecidos, reconhecer sua existência jurídica, necessária para autorizar as atividades de representação (BRASIL, 1931).

do enquadramento sindical. Percebe-se, portanto, a importância da definição e da regulamentação das profissões vinculadas às categorias econômicas.

Uma melhor situação econômica da categoria profissional, ou o seu melhor posicionamento no mercado e para a esfera de produção, ou, ainda, a vinculação ao serviço público, normalmente significavam e significam benefícios sociais mais extensos. Com essa regulação, controlada pelo Estado, a extensão da cidadania ocorre na dependência da regulamentação de novas profissões ou da inserção de novas formas contratuais de trabalho, para além da concepção de emprego. Assim, a expansão dos direitos não possui a medida da expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. Relaciona-se, estreita e estritamente, cidadania e profissão ou ocupação, sendo importante, para o exercício dos direitos, situar o(a) cidadão(a) no processo produtivo, conforme reconhecimento legal, ou como um auxiliar do Estado. “Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece” (SANTOS *apud* CARDOSO DE OLIVEIRA, 2011, p. 134).

A consolidação e a sistematização legal dos direitos sociais trabalhistas, no início dos anos 1930, não tiveram como norte um movimento de inclusão generalizada ou universal dos(as) trabalhadores(as), especialmente considerando os(as) trabalhadores(as) rurais, que representavam um quantitativo expressivo, assim como os(as) trabalhadores(as) urbanos que não protagonizavam uma relação contratual clássica de emprego e não eram servidores(as) públicos(as), ou seja, cujas ocupações não estavam reguladas pelo Estado. Também houve exclusão explícita dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), urbanos(as) e rurais (art. 7º, **a**, da CLT). A previsão constitucional e legal de direitos sociais em geral, incluindo os trabalhistas, previdenciários e assistenciais, centrada em

determinado grupo de trabalhadores(as) regulados(as), ou de trabalhadores(as) profissionais, deu suporte à ideia de que, a despeito da estratificação, houve a expansão de tais direitos de cidadania, o que, todavia, não ocorreu efetivamente.

Operímetro jurídico de uma cidadania regulada, e de uma Justiça do Trabalho circunscrita às respectivas demandas, já apresenta sinais claros de fissuras, de desatualização e de inadequação que apontam para a necessidade de reconstruir a compreensão sobre os primados da proteção jurídica e, ainda, acerca da atuação eficiente do sistema de garantia judiciária.

A cidadania no trabalho para além do emprego

Na medida em que se multiplicam os contratos a termo, a subcontratação, o trabalho em domicílio, o teletrabalho e formas novas de remuneração com base na produtividade, levando o antigo trabalhador com carteira assinada a assumir a figura jurídica de **microempresário**, a proteção assegurada aos **hipossuficientes** é esvaziada pela livre negociação entre as partes formalmente **iguais**. Observando tendência diversa da que vinha sendo construída no decorrer do século XX, e até aproximadamente o início dos anos 70, do trabalho formalmente contratado, regulamentado e protegido, surgem e se intensificam fórmulas alternativas de vinculação e de remuneração dos(as) trabalhadores(as).

Empreendedorismo, novas formas de contratação, aplicativos, automação, tecnologia, modernidade. O mundo do trabalho, na era contemporânea, procura ser apreendido e sistematizado a partir de diversas expressões, as quais, para muito além de conceitos, demandam um olhar crítico. Pensar o futuro do trabalho e da Justiça do Trabalho transcende responder

à questão sobre se um(a) trabalhador(a) inserido(a) no que se denomina de novas formas de trabalho deve ser considerado(a) empregado(a) ou não.²¹

A despeito do polimorfismo, da fluidez e da flexibilidade que caracterizam o modo de produção capitalista atual, a redefinição do trabalho, como categoria constitucional de inclusão, para além da fórmula jurídica de afiliação contratual empregatícia salarial, pode contribuir para um tratamento constitucionalmente adequado tanto da questão dos direitos fundamentais de um direito **do** trabalho e **ao** trabalho,²² quanto na temática pertinente à marginalidade social.²³

A aparente universalidade das Constituições (de 1934 e de 1937, pioneiras na regulação social, e de 1946) e das leis

21 Para uma abordagem sobre a ausência de anacronismo das normas protetivas quando novas formas de trabalho repetem velhas estruturas exploratórias, confira-se: PORTO, Noemia. **Trabalho, Modernidade e Cidadania**. Política Estadão. Blog do Fausto Macedo. Rio de Janeiro, 01 maio 2021b. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/trabalho-modernidade-e-cidada>. Acesso em: 26 de maio 2021.

22 Durante o trabalho de pesquisa desenvolvido para a dissertação de mestrado, o fenômeno definido para observação foi o da terceirização de serviços, no trato judiciário que recebeu em precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST) de 1974 até 2011. As análises, conjugadas com obras da sociologia jurídica, indicavam o equívoco de se interpretar os patamares de proteção jurídica trabalhista como dependentes da configuração de um tipo especial de contrato, qual seja, o contrato de emprego, que possui definição infraconstitucional. O resultado completo dessas investigações encontra-se na seguinte obra: PORTO, Noemia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo : Ltr, 2013.

23 Com suporte nos autores pesquisados, na tese de doutorado foi possível concluir que as exclusões produzidas pelo modo atual de estruturação capitalista, fundado na concepção de desregulamentação de direitos, dão curso a um processo de **marginalização social**. Isso pode ser observado em determinados espaços, chamados, então, de **espaços de exclusão**, que tem lugar, por sua vez, exatamente nos centros urbanos do país (PORTO, 2015, p. 196).

(mais especificamente da CLT) poderia fazer crer na igual universalidade dos benefícios decorrentes de uma cobertura social e trabalhista. Todavia, “a distribuição das prerrogativas referentes à cidadania é legalmente restrita” (HOLSTON, 2013, p. 124, Parte Dois).

Os reflexos do que se pode chamar de cidadania regulada ou das condições de cidadão(ã) e de pré-cidadão(ã) no mundo do trabalho são sentidos fortemente na sociedade contemporânea. A educação formal ou a formação profissional desde pelo menos os anos 1930 do século passado sempre foram importantes fatores para a inserção, em ocupações remuneradas, daqueles(as) que necessitam viver do seu trabalho. Todavia, tais aspectos não geram automaticamente o acesso a relações de trabalho formalizadas ou legalmente protegidas.

A previsão do art. 7º, **caput**, da Constituição de 1988, segundo o qual “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social...” (BRASIL, 1988), traz a marca da abertura para o futuro, compatível com o caráter histórico dos direitos fundamentais, e rompe com o fechamento, a circunferência até então estabelecida em torno apenas da ideia de emprego.

Se antes apenas os(as) trabalhadores(as) urbanos(as), inseridos(as) numa contratação formal, poderiam apresentar reclamações nas juntas de conciliação e julgamento, há se considerar que, ao menos no plano das previsões normativas, isso mudou.

É certo, porém, que a Constituição não se resume ao seu texto, demandando observar o contexto de aplicação normativa, a sua práxis. Por isso, atualmente, mesmo com o advento da Constituição de 1988, e, depois dela, da EC 45/2004 (conhecida como “Reforma do Poder Judiciário”) - que ampliou

a competência material da Justiça do Trabalho para, entre outros aspectos, abarcar os conflitos inseridos nas relações de trabalho, e não apenas nas relações de emprego -, não se pode dizer que o cenário tenha mudado de maneira substancial.²⁴

Preponderantemente, com todos os riscos sociais, políticos e jurídicos que isso comporta, os(as) desempregados(as), ou seja, trabalhadores(as) que eram empregados(as), e tiveram os contratos rompidos, reclamam em juízo direitos que entendem não satisfeitos no curso daquela relação. Além deles(as), alguns(mas) trabalhadores(as) empregados(as) (empregados/as públicos/as, sobretudo) igualmente reclamam direitos relacionados aos contratos em vigor, ainda que com receios de represálias. Também são significativas as demandas de trabalhadores(as) que não tiveram o vínculo de emprego formalizado, com violação legal, e em razão disso pretendem o reconhecimento judicial da sua existência e consectários (pagamento de parcelas trabalhistas consideradas tipicamente empregatícias). Não são significativas as demandas de trabalhadores(as) não empregados(as) na busca pela afirmação de direitos em geral.

24 A concepção, de direito material, de que haveria proteção jurídica, em termos constitucionais, apenas para os casos de contrato de emprego tem interferido na compreensão do campo processual da garantia judiciária, isso porque são incontáveis os casos de redução da competência da Justiça do Trabalho, mesmo após o advento da EC 45/2004, ao argumento de que determinada controvérsia não versa sobre verbas trabalhistas de uma típica vinculação empregatícia. Discussão sobre isso foi travada em estudo que trouxe para análise o teor de decisões do Supremo Tribunal Federal nos casos de trabalho infantil artístico e da denominada competência penal. A propósito, confira-se: PORTO, Noemia. **Competência da justiça do trabalho e as ADIS 5326 e 3684: a proteção ao trabalho humano como centro irradiador da interpretação constitucional**. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Orgs.) O Supremo e a Reforma Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021a, p. 402-422.

Talvez isso ocorra porque, por tradição, a dogmática trabalhista e a jurisprudência dos tribunais têm mantido a compreensão de que os direitos sociais elencados na Constituição e na CLT têm como destinatários, senão exclusivos, mas ao menos preferenciais, os(as) trabalhadores(as) empregados(as), urbanos e rurais.

As normas de proteção trabalhista no Brasil continuaram, mesmo depois de 1988, tendo como ícone a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e atuam até os dias de hoje com intensidade nos casos em que o(a) trabalhador(a) protagoniza uma relação contratual, especificamente um contrato de emprego, cujo reconhecimento depende da presença dos requisitos traçados nos arts. 2º e 3º daquele diploma legal.

No entanto, a identificação entre trabalho e emprego não compõe a percepção que os(as) próprios(as) trabalhadores(as) constroem sobre estarem ou não ocupados(as). Trabalho é toda a atividade que importa em ganho que é essencial para quem sobrevive a partir dos frutos gerados pelas atividades que desenvolve. Além disso, trabalho também é toda atividade geradora de ganho ou não que implique em satisfação por parte daquele(a) que o realiza.

A despeito dessa concepção mais ampla, considerando as linhas mais estreitas traçadas pela legislação trabalhista de proteção e pela interpretação que sobre ela tem se estabelecido, quando se fala em melhores condições de vida, termina-se por acoplar o tema à afirmação ou negação, em casos concretos, de que se tratava de trabalho regulado (se regulado, porque na modalidade de emprego, são reconhecidos direitos de cidadania e, se não, os direitos sociais não se tornam acessíveis).

Num futuro em que o papel da representação sindical por categoria se encontra em franco processo de reinvenção,

e mesmo de desestruturação; que conta com um mercado de trabalho com uma plêiade de ocupações, não exatamente profissionalizadas; que aponta para um número crescente de informais, é necessário indagar sobre o futuro da Justiça do Trabalho, enquanto instituição formal e pública do sistema de justiça, que teve sua trajetória construída em torno das demandas por cidadania e dignidade no campo laboral. Até certo momento, o denominado campo laboral contemplava uma cidadania regulada, e com inúmeras exclusões. A Constituição de 1988, como marco normativo diferenciado, reorientou as expectativas quanto a um primado de proteção jurídica expansionista. Todavia, a instituição formal pública criada, e também expandida, na medida do direito que deve garantir, ainda se encontra limitada, como regra geral, ao marco do vínculo de emprego. Essa compreensão tem, inclusive, obstante uma adequada interpretação sobre o incremento na competência da Justiça do Trabalho promovida pelo legislador constituído em 2004.

Conclusão

Compreender como a sociedade brasileira produz situações de assimetria é importante para as reflexões sobre a luta dos(as) cidadãos(ãs) por direitos e, ainda, para situar historicamente o papel institucional a ser desempenhado pelas instituições formais do sistema de justiça.

A Constituição de 1988, que marca o paradigma do Estado Democrático de Direito, mais do que um texto formalmente rígido, é representativa de um espaço de luta e de reivindicação pelos significados normativamente vinculantes. Diversos aspectos relacionados ao mundo do trabalho, inclusive o próprio trabalho, são decisivos para uma dimensão estruturante da vida social.

Os direitos trabalhistas possibilitaram

e possibilitam aos(às) cidadãos(ãs) a participação na esfera pública, ainda que, por um longo período, tenha ocorrido a restrição imposta por um modelo centrado na ideia de contrato e de requisitos homogêneos. É necessário superar a regulação altamente restritiva da própria ideia de cidadania para o trabalho ou no trabalho. Essa performance dos direitos sociais, e mais especificamente dos(as) cidadãos(ãs) como detentores(as) do direito a direitos, não consegue ser contida ou aniquilada de uma vez por todas mesmo em situações de iniquidade. Nas formas atípicas, há trabalho a ser protegido; nas subclasses, inconstitucionalidades a serem sanadas; no trabalho digno, o enigma da reinvenção como uma categoria jurídica significativa para os novos tempos.²⁵

A Justiça do Trabalho é uma instituição de justiça que surgiu da necessidade civilizatória de promover a realização de direitos sociais, partindo da premissa constitucional e legal de que o trabalho não é um mero insumo da economia; o trabalho é expressão de cidadania; a trabalhadora e o trabalhador são cidadãos destinatários de direitos fundamentais; e os direitos fundamentais são condições de possibilidade para a democracia.

25 Essas ideias já estiveram presentes em publicação anterior. Discutindo iniciativas recentes, notadamente em sede de Medidas Provisórias, do Poder Executivo e do Poder Legislativo, voltadas à redução de direitos trabalhistas, aumentando a diferença entre regulados e não-regulados, notou-se que permanece como uma questão central a concentração da proteção jurídica trabalhista vinculada, majoritariamente, à perspectiva de presença de requisitos do vínculo de emprego, sem apontar para soluções institucionais universalizantes que abarquem a dignidade da pessoa trabalhadora, e não apenas da pessoa empregada. Para conferir o detalhamento do estudo, veja-se: PORTO, Noemia. **A dissociação entre direitos trabalhistas e direitos do empregado: desafios para repensar o trabalho digno.** In: DELGADO, Gabriela Neves (coord.). Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito v. 1, São Paulo: Ltr, 2020, p. 110-119.

O trabalhismo da Era Vargas não marca uma origem, ou um destino, para os direitos sociais trabalhistas, para o papel dos sindicatos e para a Justiça do Trabalho. As reivindicações democráticas em torno da Constituição de 1934 foram muito importantes para o contexto do que se tem denominado de constitucionalismo social. O trabalhismo de Vargas compreende, sem dúvida, uma parte relevante da narrativa constitucional e infraconstitucional do trabalho como direito, mas não o define, de uma vez por todas. A cada nova Constituição, releituras sobre os primados da liberdade e da igualdade, inclusive no campo do trabalho, compõem o campo da práxis jurídica, orientada pelas demandas concretas por direitos. Essa constatação é relevante para afastar, no mínimo por inconsistência, discursos sobre o anacronismo dos direitos trabalhistas e da própria Justiça do Trabalho, como se supostamente os seus preceitos estivessem petrificados numa era que não está mais entre nós.

Os direitos sociais como direitos fundamentais e a institucionalização de um sistema de justiça laboral encontraram, historicamente, ambiente fértil a partir de eventos jurídicos que marcaram processos nacionais de democratização.

A Justiça do Trabalho, desde a Constituição de 1946, passou a integrar o Poder Judiciário e recebeu a incumbência de dirimir e pacificar os conflitos entre empregados e empregadores no plano das relações individuais e coletivas de trabalho, sendo, portanto, um ramo especializado. A trajetória em questão teve início na Constituição de 1934, construindo-se um constitucionalismo em que o Direito do Trabalho encontra-se emancipado do Direito Civil, justamente por se reconhecer que o trabalho humano exige uma aplicação teórica formal e substancial diferenciada. O movimento expansionista constituinte de 1988, e constituído de 2004, no entanto, tem enfrentado dificuldades em



interpretações refratárias à compreensão da Justiça do Trabalho como aquela que promove a garantia, quando violados, de direitos protetivos às pessoas trabalhadoras, e não apenas para os(as) empregados(as), com todo o espectro ou com toda a *vis attractiva* que esse raciocínio representa.

No marco desses 80 anos, a Justiça do Trabalho cresceu, expandiu a sua presença para todo o país e, a despeito de discursos desagregadores, tem se afirmado como fundamental.

As construções e reconstruções ocorrem com a efervescência própria dos problemas contemporâneos. Dentre esses, encontra-se o desafio de observar espaços de desenvolvimento de uma cidadania para o trabalho, tensionada pela nova perspectiva do capitalismo mundializado que aponta em direção à sobrevalorização do consumo, tido como meta, e não do trabalho, visto como meio. Para o futuro, e para que haja futuro,

a Justiça do Trabalho deve reafirmar o seu papel de garante de direitos fundamentais protetivos voltados à dignidade da pessoa trabalhadora, para além das fronteiras restritas que a tradição adensou como de uma cidadania regulada.

Referências

BALEEIRO, Aliomar ; LIMA SOBRINHO, Barbosa. **Constituições Brasileiras: 1946**. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 24 maio 2021.

_____. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 25 maio 2021.

_____. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 26 maio 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do**

Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 dez. 2019.

_____. Decreto nº 22.653/33, de 20 de abril de 1933. Fixa o número e estabelece o modo de escolha dos representantes de associações profissionais que participam da Assembléa Constituinte. **Diário Oficial da União:** 27 abr. 1933. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22653-20-abril-1933-518292-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Fixa%20o%20n%C3%Bamero%20e%20estabelece,do%20Codigo%20Eleitoral%20\(decreto%20n.](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22653-20-abril-1933-518292-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Fixa%20o%20n%C3%Bamero%20e%20estabelece,do%20Codigo%20Eleitoral%20(decreto%20n.) Acesso em: 25 maio 2021.

_____. Decreto nº 19.770/31, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. **Diário Oficial da União:** 29 mar. 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19770-19-marco-1931-526722-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 maio 2021.

_____. Decreto-lei nº 3.229/41, de 30 de abril de 1941. Dispõe sobre a competência para o julgamento de processos referentes a dissídio de trabalho e a questões de previdência social... **Diário Oficial da União:** 5 maio. 1933. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3229-30-abril-1941-413317-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 26 maio 2021.

CARDOSO DE OLIVEIRA, Luís Roberto. **Direito legal e insulto moral:** dilemas da cidadania no Brasil, Quebec e EUA. 2. ed. Rio de Janeiro: Garamond,, 2011.

CARVALHO Netto, Menelick de. A contribuição do Direito Administrativo enfocado da ótica do administrado para uma

reflexão acerca dos fundamentos do Controle de Constitucionalidade das Leis no Brasil: um pequeno exercício de Teoria da Constituição. **Fórum Administrativo**, Belo Horizonte, ano I, n. 1, p. 11-20, mar. 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Tratado jurisprudencial de direito constitucional do trabalho.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. v. 1

HOLSTON, James. **Cidadania insurgente:** disjunções da democracia e da modernidade no Brasil. Tradução: Claudio Carina e rev. técnica de Luísa Valentini. São Paulo: Companhia das Letras, 2013. Livro eletrônico.

POLETTI, Ronaldo. **Constituições Brasileiras:** 1934. Brasília: Senado Federal: Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

PORTO, Noemia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão.** São Paulo : Ltr, 2013.

_____. **Geografia do trabalho e da cidade:** estudo etnográfico das dimensões da cidadania a partir das narrativas sobre a Vila DNOCS. 2015. 358 f. Tese (Doutorado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

_____. A dissociação entre direitos trabalhistas e direitos do empregado: desafios para repensar o trabalho digno. *In:* DELGADO, Gabriela Neves (coord.) **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI:** principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito., São Paulo: Ltr,, v. 1, , 2020.

_____. Competência da justiça do trabalho e as ADIS 5326 e 3684: a proteção ao trabalho humano como centro

irradiador da interpretação constitucional.
In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista**: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal [recurso eletrônico] Porto Alegre: Editora Fi, 2021a.

_____. Trabalho, Modernidade e Cidadania. *In*: Política Estadão. **Blog do Fausto Macedo**. 01maio 2021. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/trabalho-modernidade-e-cidada>. Acesso em: 26 maio 2021b.

SEELAENDER, Airton Cerqueira-Leite. Pondo os pobres no seu lugar – igualdade constitucional e intervencionismo segregador na Primeira República. *In*: COUTINHO, Jacinto Nelson de Miranda; LIMA, Martorio Mont’Alverne Barreto (org.). **Diálogos constitucionais**: direito, neoliberalismo e desenvolvimento em países periféricos.. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 1-26.



A JUSTIÇA DO TRABALHO NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS ¹

(Um voo ao passado ajuda-nos a entender o presente)

Manoel Antonio Teixeira Filho ²

“Deverá ser preferida a Constituição à lei ordinária, a intenção do povo à intenção dos seus mandatários. Essa conclusão não supõe, de modo algum, a superioridade do poder judicial sobre o legislativo. Somente significa que o poder do povo é superior a ambos e que, onde a vontade da legislatura, declarada em suas leis, se acha em oposição

à do povo, declarada na Constituição, os juízes deverão ser governados pela última de preferência às primeiras”.

Hamilton, The Federalist Papers

I- No período Imperial A Constituição de 1824 Nótula histórica

Visando a conceder ao Brasil a sua primeira Constituição política após a proclamação da Independência, em 7 de setembro de 1822, instalou-se, em 3 de maio de 1823, a Assembleia-Geral Constituinte e Legislativa do Império. Dom Pedro I estava presente e, em seu discurso – inspirado na Constituição Francesa de 1814 –, reiterou o que dissera ao povo em dezembro de 1822:

Como imperador constitucional, e mui principalmente como defensor perpétuo deste império, disse ao povo no dia primeiro de dezembro do ano passado, em que fui coroado e sagrado, que com minha espada defenderia a pátria, a nação e a

1 Em atendimento à fidelidade histórica, os textos constitucionais e infraconstitucionais, sempre que possível, foram por nós reproduzidos em sua grafia original, significa dizer, conforme as regras ortográficas vigentes nas respectivas épocas. Além disso, consideramos sempre a última redação atribuída a esses textos.

2 Advogado – Conferencista – Jurista – Magistrado aposentado do TRT da 9.a Região – Co-fundador da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná – Professor Emérito do Centro Universitário de Curitiba - Unicuritiba – Professor na Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná – Membro do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – do Instituto de Direito Social do Brasil – da Societé Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale – do Instituto dos Advogados do Paraná – da Academia Nacional de Direito do Trabalho – da Academia Paranaense de Letras Jurídicas – Autor de 25 livros sobre Direito Processual do Trabalho, e de outros mais.

Constituição se fosse digna do Brasil e de mim” (destacamos).

(...)

uma Constituição que, pondo barreiras inacessíveis ao despotismo quer real, aristocrático, quer democrático, afugente a anarquia e plante a árvore da liberdade a cuja sombra deve crescer a união, tranquilidade e independência deste Império, que será o assombro do mundo novo e velho. (Pedro I, Dom. Diário da Assembleia-Geral Constituinte e Legislativa do Império do Brasil: Brasília, Senado Federal, vol. I, págs. 18/19).

Em resposta, a Assembleia afirmou que faria: “uma Constituição digna da nação brasileira, de si e do Imperador”.

Não por acaso, o nome de Dom Pedro I figurou por último, nessa frase-resposta...

Coube a Antônio Carlos de Andrade elaborar o esboço da Constituição, que posteriormente foi enviado à Constituinte. Esta era composta por cerca de oitenta e quatro deputados, que representavam não apenas as catorze Províncias, como a elite intelectual, política e econômica daqueles tempos imperiais. Havia, nessa Assembleia, duas facções: a do Partido Brasileiro, que era majoritária, e a dos Portugueses, ambas com ideários inconciliáveis entre si. Como consequência, esses deputados, extremados entre liberais e conservadores, passaram a defender interesses de grupos, envolvendo-se em disputas pelo poder, em desavenças e em intrigas políticas, promovendo uma balbúrdia que, de certo modo, se espargiu pela cidade do Rio de Janeiro, Capital do Império.

Insatisfeito com os rumos tumultuantes que a Assembleia estava

tomando, e com a oposição que ao seu governo faziam determinados deputados (alguns deles, inclusive, haviam proposto que o Imperador fosse declarado **fora-da-lei**), Pedro I determinou que as tropas invadissem o prédio e a dissolvessem: “Hei por bem, como imperador e defensor perpétuo do Brasil, dissolver a mesma Assembléia e convocar uma outra”.

A ordem imperial foi cumprida pelo Brigadeiro José Manuel de Moraes na madrugada de 12 de novembro de 1823. Peças de artilharias foram assentadas nas ruas próximas do edifício da Assembleia, conhecido como **Cadeia Velha**. Deputados foram presos, sendo alguns deportados para a França, dentre os quais, José Bonifácio, o Patriarca da Independência, e seus irmãos, Martim Francisco e Antônio Carlos. Esse episódio passaria para a História como a **Noite da Agonia**.

No dia anterior à invasão do prédio, Antônio Carlos havia sugerido que a Assembleia-Geral se declarasse em sessão permanente³, “enquanto durarem as inquietações na cidade e que se solicitem ao governo os motivos dos estranhos movimentos militares que perturbam a tranquilidade da capital”.

Abortou-se, portanto, mediante o uso de força militar, a primeira tentativa de dotar-se o Brasil de sua primeira Constituição política. A próxima Constituinte, entretanto, obteria sucesso.

A Constituição

Essa Constituição foi consequência da frustração do que se passou com a

3 A lembrar a decisão da Assembleia Nacional Francesa, tomada no dia subsequente ao da Revolução de julho de 1789, de manter-se em sessão permanente enquanto o rei, Luís XVI, não comparecesse para declarar quais seriam as providências que adotaria em relação aos acontecimentos que abalaram Paris e a França no dia 14.

Assembleia Constituinte de 1823, dissolvida pelo Imperador. Muitos artigos do projeto elaborado por essa Assembleia acabaram sendo incorporados ao texto da Constituição de 1824.

Em seu discurso aos deputados constituintes, D. Pedro I (1823) asseverou que deveriam elaborar:

uma Constituição, em que os três Poderes sejam bem divididos de forma; que não possam arrogar direitos, que lhes não compitam, mas que sejam de tal modo organizados, e harmonizados, que se lhes torne impossível, ainda pelo decurso do tempo, fazerem-se inimigos, e cada vai mais concorram de mãos dadas

Carta:

DOM PEDRO PRIMEIRO, POR GRAÇA DE DEOS, e Unanime Acclamação dos Povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil : Fazemos saber a todos os Nossos Subditos, que tendo-Nos requeridos o Povos deste Imperio, juntos em Camaras, que Nós quanto antes jurassemos e fizessemos jurar o Projecto de Constituição, que haviamos offerecido ás suas observações para serem depois presentes á nova Assembléa Constituinte mostrando o grande desejo, que tinham, de que elle se observasse já como Constituição do Imperio, por lhes merecer a mais plena approvação, e delle esperarem a sua

“Essa Constituição foi consequência da frustração do que se passou com a Assembleia Constituinte de 1823, dissolvida pelo Imperador. Muitos artigos do projeto elaborado por essa Assembleia acabaram sendo incorporados ao texto da Constituição de 1824.”

para a felicidade geral do Estado. (...)

Espero, que a Constituição, que façais, mereça a Minha Imperial Aceitação, seja tão sábia, e tão justa, quanto apropriada à localidade, e civilização do Povo Brasileiro (...).

A Constituição consagraria, contudo, a presença de um quarto Poder: o Moderador, conforme veremos mais adiante.

A **Carta de Lei**, de 25 de março de 1824 (publicada na “Collecção das Leis do Imperio do Brasil”, em 1886), mandava: “observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Majestade o Imperador”.

Este era o preâmbulo da

individual, e geral felicidade Politica: Nós Jurámos o sobredito Projecto para o observarmos e fazermos observar, como Constituição, que dora em diante fica sendo deste Imperio a qual é do theor seguinte:

CONSTITUIÇÃO POLITICA DO IMPERIO DO BRAZIL.

EM NOME DA SANTISSIMA TRINDADE. (BRASIL, 1984)

Vinham, em seguida, os 179 artigos que a compunham. O último deles, a propósito, dispunha no inciso I: “Nenhum Cidadão póde ser obrigado a fazer, ou deixar de fazer alguma cousa, senão em virtude de Lei” (BRASIL, 1984).



Essa importante declaração será reproduzida, com pequenas nuances de literalidade, por quase todas as Constituições futuras. Dissemos: **quase**, porque somente a Constituição de 1937 cometerá o atrevimento de silenciar-se a respeito do assunto. A doutrina pátria cuidará de identificar nessa declaração encontradiça em nossos textos constitucionais o **princípio da legalidade** ou **da reserva legal**, de extrema importância para os Estados Democráticos de Direito.

Tempos depois:

a) por força da Lei n. 16, de 12 de agosto de 1834, foram introduzidas “algumas alterações e adições á Constituição Política do Imperio, nos termos da Lei de 12 de Outubro de 1832”; (BRASIL, 1834)

b) foi publicada a Lei n. 105, de 12 de maio de 1840, destinada a interpretar “alguns artigos da Reforma Constitucional”.

No elenco dessas interpretações estava a estampada nos seguintes artigos:

Art. 4º Na palavra - Magistrado - de que usa o art. 11 § 7º do Acto Adicional, não se comprehendem os Membros das Relações, e Tribunaes Superiores.

Art. 5º Na decretação da suspensão, ou demissão dos Magistrados, procedem as Assembléas Provinciaes como Tribunal de Justiça. Sómente podem portanto impôr taes penas em virtude de queixa, por crime de responsabilidade a que ellas estão impostas por Leis criminaes anteriores, observando a fôrma de processo para taes casos anteriormente estabelecida.

Art. 6º O Decreto de suspensão, ou demissão, deverá contêr:

1º, o relatorio do facto;

2º, a citação da Lei, em que o Magistrado está imenso;

3º, uma succinta exposição dos fundamentos capitaes da decisão tomada (BRASIL, 1840).

No período imperial, como era compreensível, o pensamento sócio-político dominante não excogitou da instituição de um órgão jurisdicional incumbido de solucionar os conflitos de interesses entre trabalhadores e empregadores – quanto menos, em altear esse órgão à dignidade constitucional.

A nossa primeira Constituição política trouxe, no Título 6.º, as seguintes locuções sobre o que denominou de **Poder Judicial**:

Do Poder Judicial.

CAPITULO UNICO.

Dos Juizes, e Tribunaes de Justiça.

Art. 151. O Poder Judicial independente, e será composto de Juizes, e Jurados, os quaes terão logar assim no Civel, como no Crime nos casos, e pelo modo, que os Codigos determinarem.

Art. 152. Os Jurados pronunciam sobre o facto, e os Juizes applicam a Lei.

Art. 153. Os Juizes de Direito serão perpetuos, o que todavia se não entende, que não possam ser mudados de uns para outros Logares pelo tempo, e maneira, que a Lei determinar.

Art. 154. O Imperador poderá suspendel-os por queixas contra elles feitas, precedendo audiencia dos mesmos Juizes, informação necessaria, e ouvido o Conselho de Estado. Os papeis, que lhes são concernentes, serão remettidos á Relação do respectivo Districto, para proceder na fórma da Lei.

Art. 155. Só por Sentença poderão estes Juizes perder o Logar.

Art. 156. Todos os Juizes de Direito, e os Officiaes de Justiça são responsaveis pelos abusos de poder, e prevaricações, que commetterem no exercicio de seus Empregos; esta responsabilidade se fará effectiva por Lei regulamentar.

Art. 157. Por suborno, peita, peculato, e concussão haverá contra elles acção popular, que poderá ser intentada dentro de anno, e dia pelo proprio queixoso, ou por qualquer do Povo, guardada a ordem do Processo estabelecida na Lei.

Art. 158. Para julgar as Causas em segunda, e ultima instancia haverá nas Provincias do Imperio as Relações, que forem necessarias para commodidade dos Povos.

Art. 159. Nas Causas crimes a Inquirição das Testemunhas, e todos os mais actos do Processo, depois da pronuncia, serão publicos desde já.

Art. 160. Nas civeis, e nas penas civilmente intentadas, poderão as Partes nomear Juizes Arbitros. Suas Sentenças serão executadas sem recurso, se assim o convencionarem as mesmas Partes.

Art. 161. Sem se fazer constar, que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará Processo algum.

Art. 162. Para este fim haverá juizes de Paz, os quaes serão electivos pelo mesmo tempo, e maneira, por que se elegem os Vereadores das Camaras. Suas attribuições, e Districtos serão regulados por Lei.

Art. 163. Na Capital do Imperio, além da Relação, que deve existir, assim como nas demais Provincias, haverá tambem um Tribunal com a denominação de - Supremo Tribunal de Justiça - composto de Juizes Letrados, tirados das Relações por suas antiguidades; e serão condecorados com o Titulo do Conselho. Na primeira organização poderão ser empregados neste Tribunal os Ministros daquelles, que se houverem de abolir.

Art. 164. A este Tribunal Compete:

I. Conceder, ou denegar Revistas nas Causas, e pela maneira, que a Lei determinar.

II. Conhecer dos delictos, e erros do Officio, que commetterem os seus Ministros, os das Relações, os Empregados no Corpo Diplomatico, e os Presidentes das Provincias.

III. Conhecer, e decidir sobre os conflictos de jurisdicção, e competencia das Relações Provincias” (BRASIL, 1824).

Em que pese ao fato de ainda não haver sido instituída, naquela quadra de nossa História, a Justiça do Trabalho, o art. 161 da Constituição Imperial de 1824 já antecipava aquela que viria a ser, muitas décadas depois, uma das mais expressivas características dessa Justiça Especializada; mais do que isso, o seu objetivo fundamental: a conciliação, ou seja, a solução consensual dos conflitos de interesses (CLT, art. 764).

A respeito deste último, encontrava-se esta declaração enfática:

Art. 98. O Poder Moderador é a chave de toda a organização Política, e é delegado privativamente ao Imperador, como Chefe Supremo da Nação, e seu Primeiro Representante, para que incessantemente vele sobre a manutenção da Independencia, equilibrio, e harmonia dos mais Poderes Politicos (BRASIL, 1824).

Logo em seguida, o art. 99 estabelecia: “A Pessoa do Imperador é inviolavel, e Sagrada: Elle não está sujeito a responsabilidade alguma” (BRASIL, 1824).

A Constituição francesa de 1814 dispunha: “Artigo 13. A pessoa do Rei é inviolável. Seus ministros são responsáveis. Ao Rei só pertence o Poder Executivo”

“A Constituição de 1824 foi a mais longa de todas as outras que o Brasil viria a receber. Vigorou durante 65 anos: de 1824 a 1889. A única modificação que nela se introduziu foi por obra do Ato Adicional de 1834, decorrente de negociação entre liberais e conservadores.”

Outro mérito que se pode atribuir a essa Constituição foi o de permitir que as partes, nas causas civis e penais, nomeassem **árbitros**, sendo irrecorríveis as sentenças por estes proferidas, na hipótese de assim avençarem as partes (art. 160). Essa faculdade do Texto de 1824 trazia em si, portanto, a gênese dos futuros juízos arbitrais, como o concebido pela Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, e suas alterações. A arbitragem foi incorporada ao sistema da CLT pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (**Reforma Trabalhista**), mediante a inserção do art. 507-A.

A Constituição previa quatro Poderes: Legislativo, Executivo, Judiciário e Moderador.

(FRANÇA, 1814).

O rei era Luís XVIII, que sucedera a Napoleão Bonaparte, estabelecendo o retorno dos Bourbon ao trono.

A Constituição de 1824 foi a mais longa de todas as outras que o Brasil viria a receber. Vigorou durante 65 anos: de 1824 a 1889. A única modificação que nela se introduziu foi por obra do Ato Adicional de 1834, decorrente de negociação entre liberais e conservadores. Em 1889 assumiu o Governo Provisório da República, que editou uma significativa quantidade de decretos, como os de n. 1, de 15 de novembro; n. 2, de 16 de novembro, ns. 4, 5 e 6, de 19 de

novembro; n. 7, de 20 de novembro, todos de 1889.

Pressionado, e sem o apoio das armas, D. Pedro I abdica do trono em 7 de abril de 1831, retornando a Portugal. Tentará fazer crer que a abdicação foi espontânea:

Usando do direito que a Constituição me concede, declaro que hei muito voluntariamente abdicado na pessoa de meu muito amado e prezado filho o Senhor D. Pedro de Alcântara.

Boa Vista, 7 de abril de mil oitocentos e trinta e um, décimo da Independência e do Império.

Em seguida, entregará esse documento a um mensageiro, dizendo: “Aqui está a minha abdicação; desejo que sejam felizes! Retiro-me para a Europa e deixo um país que amei e que ainda amo”.

Na altura, D. Pedro II estava com um pouco mais de 5 anos de idade, não podendo, por esse motivo, assumir o trono e o governo. Instala-se, então, o Período Regencial, em 1831, que perdurará até 1840, quando será declarada a maioridade de D. Pedro II, que estava, nessa altura, a contar com cerca de 14 anos e seis meses de idade. Essa Declaração passará à História como o **Golpe da Maioridade**.

Décadas depois, em decorrência do Golpe de Estado de 15 de novembro de 1889, e da consequente proclamação da República, D. Pedro II se viu forçado a abandonar o trono. No dia seguinte, o Marechal Deodoro, primeiro Presidente da República (eleito pelo Congresso Nacional), envia-lhe mensagem, intimando-o a deixar o Brasil no exíguo prazo de 24 horas. Com dignidade, o ex-Imperador recusa a oferta de cinco mil contos de réis, feita por Deodoro, e sai do País na madrugada do dia 17, levando consigo um



pacote contendo terras brasileiras. D. Pedro II jamais retornará ao nosso (e ao seu) País; morrerá na França, em 5 de dezembro de 1891, cerca de dois anos depois de ser compelido a dar adeus ao Brasil⁴, que o vira nascer em 2 de dezembro de 1825, no Rio de Janeiro. O governo republicado daquele país de bandeira bleu-blanc-rouge propiciará-lhe funeral com honras de Chefe de Estado. Calcula-se que algo em torno de 300 mil pessoas presenciaram o cortejo fúnebre.

O fato de ter sido **outorgada** não retira da Constituição de 1824 a sua importância histórica, por haver, entre outras coisas, institucionalizado a monarquia constitucional. Aliás, tão intensa era a plasticidade desse Texto, que Afonso Celso de Assis Figueiredo (1983, p.37) se sentiu à vontade para afirmar que por meio de simples Emenda teria sido

4 Durante a preparação do corpo de D. Pedro II, foi encontrado no quarto um pacote lacrado, contendo mensagem redigida pelo próprio Imperador: “É terra de meu país; desejo que seja posta no meu caixão, se eu morrer fora de minha pátria”. Nesse pacote estavam amostras de terras de quase todas as Províncias de nosso País. As últimas palavras de D. Pedro II teriam sido estas: “Deus que me conceda esses últimos desejos — paz e prosperidade para o Brasil”.

possível instituir-se o regime republicano em nosso País.

Embora a Constituição de 1824 tenha atribuído aos juízes algumas garantias, na prática, nem sempre elas eram respeitadas, haja vista a volumoso número de aposentadorias compulsórias determinadas pelo Poder Executivo na vigência dessa Carta. A propósito, o Marquês do Paraná, ao ser acusado de haver aposentado muitos magistrados, apresentou os seus argumentos de defesa:

Não tenho notícia de lei alguma posterior à Constituição, constitutiva da Magistratura, e que, regulando o que a esse respeito fosse de direito na conformidade da Constituição, tivesse decidido que o Poder Executivo não podia aposentar os magistrados. Não tenho notícia de lei alguma sobre este objeto, regulando-se nesta parte pela antiga legislação é evidente que o monarca tinha o direito de aposentar os Magistrados. Este direito era reconhecido na Ordenação do livro 1.º, Título 50, § 16.; este direito era reconhecido na Ordenação do livro 2.º, Título 54; este direito era reconhecido também em assento da Casa de Suplicação” (NABUCO, 1949, p. 37).

O próprio Joaquim Nabuco se pronunciou sobre o tema: “A independência do Poder não é o mesmo que a independência dos seus membros; todos os poderes políticos são independentes, mas há poderes políticos cujos membros são amovíveis, assim o Executivo” (NABUCO, 1949, p. 141).

Deve ser ressaltada, por outro lado, a disposição inserta no inciso XIX do art. 179, integrante do Título 8.º, pertinente às “Disposições Geraes, e Garantias dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brasileiros”, da

Constituição Imperial: Desde já ficam abolidos os açoites, a tortura, a marca de ferro quente, e todas as mais penas cruéis” (BRASIL, 1824).

De resto, devemos rememorar que, naquele momento de nossa História, o Supremo Tribunal de Justiça (embrião do atual STF) não era considerado uma **instância**. Em razão desse entendimento, os Tribunais da Relação existentes em cada Província (atuais Estados) decidiam em **última instância**.⁵ Em razão disso, faltava uniformidade à jurisprudência, em termos nacionais. Outro problema surgiu com a praxe de os Tribunais da Relação formularem frequentes consultas ao Poder Executivo para dirimir dúvidas respeitantes à interpretação das leis. Com essa finalidade, os autos do processo eram remetidos ao Executivo. Sob esse aspecto, pode-se afirmar que o **Poder Judicial** não era tão independente – ao menos, sob o ponto de vista intelectual – quanto fazia crer o art. 151, da Constituição.

Foi somente pelo Decreto Legislativo n. 2.684, de 30 de outubro de 1875, que se permitiu ao Supremo Tribunal de Justiça exarar **assentos**, uniformizando, por esse modo, a jurisprudência e dando cobro à praxe de os Tribunais da Relação formularem consultas ao Poder Executivo.

Disponha o art. 2.º do sobredito Decreto Legislativo:

Ao Supremo Tribunal de Justiça compete tomar assentos para intelligencia das leis civis, commerciaes e criminaes, quando na execução dellas occorrerem duvidas manifestadas por julgamentos divergentes havidos no

5 Estabelecia o art. 158, da Constituição: “Para julgar as Causas em segunda, e ultima instancia haverá nas Provincias do Imperio as Relações, que forem necessarias para commodidade dos Povos”.

mesmo Tribunal, Relações e Juízos de primeira instancia nas causas que cabem na sua alçada (BRASIL, 1875).

Nas Ordenações portuguesas, os **assentos** provinham da Casa de Suplicação, que era a Corte Superior, e possuíam caráter vinculativo dos juízes e dos desembargadores. Tão intensa era essa vinculação, que se uns e outros decidissem em desconformidade com os **assentos** poderiam ser suspensos do exercício de suas funções pelo Imperador (art. 101, VII), nos casos do art. 154, que apresentava a seguinte redação:

O Imperador poderá suspender os por queixas contra elles feitas, precedendo audiencia dos mesmos Juizes, informação necessaria, e ouvido o Conselho de Estado. Os papeis, que lhes são concernentes, serão remetidos á Relação do respectivo Districto, para proceder na fórma da Lei (BRASIL, 1824).

No Brasil, mesmo após a Independência, os **assentos** continuaram a ser dotados de efeito vinculativo, como evidencia o art. 1.º, do Decreto Legislativo n. 2.684/1875:

Os assentos tomados na Casa da Supplicação de Lisboa, depois da criação da do Rio de Janeiro até á época da Independencia, á excepção dos que estão derogados pela legislação posterior, têm força de lei em todo o Imperio (BRASIL, 1824).

Do ponto de vista dos seus objetivos e dos seus efeitos, os antigos **assentos** podem ser indicados como a inspiração remota para a adoção, muitos anos depois, pela Justiça do Trabalho brasileira, dos

extintos **prejulgados**⁶ e, pelo STF, das atuais **Súmulas Vinculativas**.

Entre 1824 e 1891 foram publicadas diversas normas legais alusivas à **prestação de serviços**. Mencionemos algumas:

- Lei de D. Pedro I, de 13 de setembro de 1830, que regulou o “contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio”;
- Lei n. 108, de 11 de outubro de 1837, estabelecendo várias providências sobre os contratos de locação de serviços dos colonos;
- Decreto n. 2.827, de 15 de março de 1889, “Dispondo o modo como deve ser feito o contrato de locação de serviços”.

NA REPÚBLICA

2. A Constituição de 1891

Não seria equivocada afirmar que a primeira Constituição política de nossa era republicana teve como causas, ainda que

6 Dispunha o art. 902, da CLT: “É facultado ao Tribunal Superior do Trabalho estabelecer prejulgados, na forma que prescrever o seu regimento interno. (...) § 4.º Uma vez estabelecido o prejulgado, os Tribunais Regionais do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Juízes de Direito investidos na jurisdição da Justiça do Trabalho **ficarão obrigados a respeitá-los** (destacamos). Posteriormente, o STF, ao apreciar a Representação promovida pelo Procurador-Geral da República, não admitiu porque, equivocadamente, atacou o efeito (os prejulgados) e não a causa (o art. 902, da CLT). Em todo o caso, o STF, sutilmente, declarou não reconhecer efeito vinculativo nos prejulgados. O artigo 902 da CLT acabou sendo revogado pela Lei n. 7.033, de 5-10-1982. Em consequência o TST, por meio da Resolução Administrativa n. 102, de 6-10-1982, considerou extintos os prejulgados, convertendo, porém, os enunciados destes em súmulas. É interessante observar que os prejulgados podiam ser estabelecidos sem qualquer precedente jurisprudencial.

remotas, o fim do regime escravocrata e a própria proclamação de República. Seja como for, ela banuiu o regime monárquico, substituindo-o pelo republicano.

Essa Constituição não fez qualquer referência à Justiça do Trabalho – até porque esta somente viria a ser instituída muitos lustros depois.

Nesse texto constitucional já não se falava em **Poder Judicial**, e sim, em **Poder Judiciário**, que estava desta forma regulado:

Do Poder Judiciário

Art 55 - O Poder Judiciário, da União terá por órgãos um Supremo Tribunal Federal, com sede na Capital da República e tantos Juizes e Tribunais Federais, distribuídos pelo País, quantos o Congresso criar.'

Art 56 - O Supremo Tribunal Federal compor-se-á de quinze Juizes, nomeados na forma do art. 48, nº 12, dentre os cidadãos de notável saber e reputação, elegíveis para o Senado.

Art 57 - Os Juizes federais são vitalícios e perderão o cargo unicamente por sentença judicial.

§ 1º - Os seus vencimentos serão determinados por lei e não poderão ser diminuídos.

§ 2º - O Senado julgará os membros do Supremo Tribunal Federal nos crimes de responsabilidade, e este os Juizes federais inferiores.

Art 58 - Os Tribunais federais elegerão de seu seio os seus Presidentes e organizarão as respectivas Secretarias.

§ 1º - A nomeação e a demissão

dos empregados da Secretaria bem como o provimento dos Offícios de Justiça nas circunscrições judiciárias, competem respectivamente aos Presidentes dos Tribunais.

§ 2º - O Presidente da República designará, dentre os membros do Supremo Tribunal Federal, o Procurador-Geral da República, cujas atribuições se definirão em lei,

Art.59 - Á Justiça Federal compete:

- Ao Supremo Tribunal Federal:

I - processar e julgar originaria e privativamente:

a) o Presidente da Republica, nos crimes communs, e os Ministros de Estado, nos casos de art. 52;

b) os Ministros diplomaticos, nos crimes communs e nos de responsabilidade;

c) as causas e conflictos entre a União e os Estados, ou entre estes, uns com os outros;

d) os litigios e as reclamações entre nações estrangeiras e a União ou os Estados;

e) os conflictos dos juizes ou tribunaes federaes entre si, ou entre estes e os dos Estados, assim como os dos juizes e tribunaes de um Estado com os juizes e os tribunaes de outro Estrado.

II - julgar em gráo de recurso as questões excedentes da alçada legal resolvidas pelos juizes e tribunaes federaes;

III - rever os processos findos, em

materia crime.

Art 60 - Aos juizes e Tribunaes Federaes: processar e julgar:

a) as causas em que alguma das partes fundar a acção, ou a defesa, em disposição da Constituição Federal;

b) todas as causas propostas contra o Governo da União ou Fazenda Nacional, fundadas em disposições da Constituição, leis e regulamentos do Poder Executivo, ou em contractos celebrados com o mesmo Governo;

c) as causas provenientes de compensações, revindicações, indemnização de prejuizos, ou quaesquer outras, propostas pelo Governo da União contra particulares ou vice-versa;

d) os litigios entre um Estado e habitantes de outro

e) os pleitos entre Estados estrangeiros e cidadãos brasileiros;

f) as acções movidas por estrangeiros e fundadas, quer em contractos com o Governo da União, quer em convenções ou tratados da União com outras nações;

g) as questões de direito maritimo e navegação, assim no oceano como nos rios e lagos do paiz;

h) os crimes políticos.

§ 1º Das sentenças das justiças dos Estados em ultima instancia haverá recurso para o Supremo Tribunal Federal:

a) quando se questionar sobre

a vigencia ou a validade das leis federaes em face da Constituição e a decisão do Tribunal do Estado lhes negar applicação;

b) quando se contestar a validade de leis ou actos dos governos dos Estados em face da Constituição, ou das leis federaes, e a decisão do tribunal do Estado considerar válidos esses actos, ou essas leis impugnadas;

c) quando dous ou mais tribunaes locaes interpretarem de modo differente a mesma lei federal, podendo o recurso ser tambem interposto por qualquer dos tribunaes referidos ou pelo procurador geral da Republica;

d) quando se tratar de questões de direito criminal ou civil internacional.

§ 2º Nos casos em que houver de aplicar leis dos Estados, a justiça federal consultará a jurisprudencia dos tribunaes locaes, e, vice-versa, as justiças dos Estados consultarão a jurisprudencia dos tribunaes federaes, quando houverem de interpretar leis da União.

§ 3º É vedado ao Congresso commetter qualquer jurisdicção federal ás justiças do Estados.

§ 4º As sentenças e ordens da magistratura federal são executadas por officiaes judiciais da União, aos quaes a policia local é obrigada a prestar auxilio, quando invocado por elles.

§ 5º Nenhum recurso judicial é permittido, para a justiça federal ou local, contra a intervenção nos Estados, a declaração do estado

de sitio e a verificação de poderes, o reconhecimento, a posse, a legitimidade e a perda de mandato dos membros do Poder Legislativo ou Executivo, federal ou estadual; assim como, na vigência do estado de sitio, não poderão os tribunais conhecer dos actos praticados em virtude d'elle pelo Poder Legislativo ou Executivo.

Art 61 - As decisões dos Juizes ou Tribunais dos Estados nas matérias de sua competência porão termo aos processos e às questões, salvo quanto a:

1º) *habeas corpus*, ou

2º) espólio de estrangeiro, quando a espécie não estiver prevista em convenção, ou tratado. Em tais casos haverá recurso voluntário para o Supremo Tribunal Federal.

Art 62 - As Justiças dos Estados não podem intervir em questões submetidas aos Tribunais Federais, nem anular, alterar, ou suspender as suas sentenças ou ordens. E, reciprocamente, a Justiça Federal não pode intervir em questões submetidas aos Tribunais dos Estados nem anular, alterar ou suspender as decisões ou ordens destes, excetuados os casos expressamente declarados nesta Constituição (BRASIL, 1891).

Para além das inovações que o próprio texto constitucional revelava, devemos dizer que ele não proibia aos juizes o exercício de atividades político-partidárias, motivo pelo qual os registros históricos demonstram que alguns, efetivamente, exerceram atividades dessa natureza.

Fato que também está a merecer nótula é o de que a Constituição de 1891

eliminou a suspensão de magistrados pelo Poder Executivo, competência que ao Imperador se atribuía na vigência da Constituição de 1824 (art. 154).

Um breve e oportuno registro heterotópico sobre a futura Capital da União

Desde o século XVIII, havia a intenção de interiorizar-se a Capital do País. Essa ideia veio a materializar-se na Constituição de 1891.

Efetivamente, dispunha o art. 3.º, desse texto constitucional:

Fica pertencendo à União, no planalto central da República, uma zona de 14.400 quilômetros quadrados, que será oportunamente demarcada para nela estabelecer-se a futura Capital federal (BRASIL, 1891).

A Constituição de 1934 fará constar do art. 4.º de sua Disposição Provisória:

Art 4º - Será transferida a Capital da União para um ponto central do Brasil. O Presidente da República, logo que esta Constituição entrar em vigor, nomeará uma Comissão, que, sob instruções do Governo, procederá a estudos de varias localidades adequadas à instalação da Capital. Concluídos tais estudos, serão presentes à Câmara dos Deputados, que escolherá o local e tomará sem perda de tempo as providências necessárias à mudança. Efetuada esta, o atual Distrito Federal passará a constituir um Estado (BRASIL, 1934).

Ler-se-á no art. 4.º das Disposições Transitórias da Constituição de 1946:

A Capital da União será transferida para o planalto central do País.

§ 1º - Promulgado este Ato, o Presidente da República, dentro em sessenta dias, nomeará uma Comissão de técnicos de reconhecido valor para proceder ao estudo da localização da nova Capital.

§ 2º - O estudo previsto no parágrafo antecedente será encaminhado ao Congresso Nacional, que deliberará a respeito, em lei especial, e estabelecerá o prazo para o início da delimitação da área a ser incorporada ao domínio da União. § 3º - Findos os trabalhos demarcatórios, o Congresso Nacional resolverá sobre a data da mudança da Capital.

§ 4º - Efetuada a transferência, o atual Distrito Federal passará a constituir o Estado da Guanabara (BRASIL, 1946a).

Finalmente, em 21 de abril de 1960, **Brasília** é inaugurada como Capital da República, no governo do mineiro Juscelino Kubitschek de Oliveira, 21.º Presidente do Brasil. A construção, que levou pouco mais de três anos, teve um custo astronômico. Brasília, não digo como topônimo, e sim, como vocábulo, corresponde à forma latina de **Brasil**.

2.1. As normas infraconstitucionais

Os primeiros bosquejos devotados à instituição de uma **Justiça especializada** na resolução dos conflitos de interesses entre “o capital e o trabalho” podem ser identificados nos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados pelo Decreto Legislativo n. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, muito embora ficassem restritos à apreciação das lides oriundas do meio rural. Em 1911 foi instituído, em São Paulo, o Patronato Agrícola, com o escopo de solver os litígios entre proprietários rurais e camponeses.

A partir de 1922, entretanto, passaram a ser ouvidas vozes a sugerir a criação de uma **Justiça especializada**, incumbida de solucionar os conflitos de interesses ocorrentes entre patrões e empregados.

Na linha desses anseios, criam-se, no Estado de São Paulo, em 1922 – talvez por influência das Constituições Mexicana, de 1917, e de Weimar, de 1919 –, os Tribunais Rurais pela Lei n. 1.869, de 10 de outubro, posteriormente regulamentada pelo Decreto n. 3.548, de 12 de dezembro do mesmo ano.

Esses Tribunais foram dotados de competência para apreciar controvérsias oriundas da interpretação e execução dos contratos de locação de serviços agrícolas. A sua composição era paritária, pois desses órgãos participavam, além do Juiz de Direito, que os presidia, um representante dos camponeses e outro dos proprietários rurais (“patrões”). Os Tribunais Rurais se caracterizavam pela adoção de um procedimento sumário e descomplicado, no qual eram ouvidas as partes, procedia-se à coleta de provas e proferia-se a sentença, tudo no mesmo ato. Vale chamar a atenção ao fato de que a decisão cabia aos representantes classistas, intervindo o magistrado somente no caso de divergência entre aqueles. O procedimento era, como se nota, semelhante ao traçado pelo art. 850, da CLT. A própria composição paritária desses órgãos e o método de coleta dos votos de seus integrantes parecem constituir o elemento genealógico das Juntas de Conciliação e Julgamento, que viriam a ser instituídas pelo Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932 – mais tarde substituídas pelas Varas do Trabalho (Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999).

Os Tribunais Rurais não atingiram, contudo, na prática, os resultados desejados, em grande parte porque a decisão era sempre tomada pelo Juiz de Direito, e não, pelos representantes classistas, frustrando-se,

por esse motivo, a ideia de que os conflitos de interesses submetidos à apreciação desses Tribunais deveriam ser dirimidos pelos próprios representantes das categorias profissional e econômica.

Cria-se, em 1923, o Conselho Nacional do Trabalho, órgão embrionário do futuro Tribunal Superior do Trabalho, incumbido, entre outras coisas, de servir como órgão consultivo do Ministério do Trabalho.

Em 1932, o Decreto n. 21.396, de 12 de maio, de autoria de Getúlio Vargas, “Chefe do Governo Provisório da República dos Estados Unidos do Brasil”, institui as Comissões Mistas de Conciliação, às quais atribui competência para julgar os conflitos **coletivos** de trabalho.

No mesmo ano, vem a lume, também pelo punho do precitado governante, o Decreto n. 22.132, de 25 de novembro, criando as **Juntas de Conciliação e Julgamento**, destinadas a solucionar os conflitos **individuais** que haviam ficado à margem do Decreto n. 21.396/32. Rememoremos:

O Chefe do Govêrno Provisorio da República dos Estados Unidos do Brasil, na conformidade do art 1º, do decreto n. 19.398 de 11 de novembro de 1930,⁷ resolve instituir Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimirem os litígios oriundos de questões de trabalho em que sejam partes empregados sindicalizados e que não afetem as coletividades a que pertencerem os litigantes, e subordinar as suas funções às disposições seguintes:

7 Esse texto legal dispunha: “O Governo Provisório exercerá discricionariamente, em toda sua plenitude, as funções e atribuições, não só do Poder Executivo, como também do Poder Legislativo, até que, eleita a Assembleia Constituinte, estabeleça esta a reorganização constitucional do país”.

Art. 1º Os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na fórmula nela estatuida.

Art. 2º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão creadas pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, a requerimento de qualquer sindicato interessado, nos Estados e Territorio do Acre por municipios e no Distrito Federal por freguezias, tantas quanttas forem necessarias.

Art. 3º As Juntas serão formadas por dois vogais, que terão dois suplentes, indicados, respectivamente, por empregadores e empregados, e por um presidente, que tambem terá um suplente, nomeados pelo ministro do Trabalho, Industria e Comércio, ou por autoridade que o represente, de vendo a escolha recair em terceiros, estranhos aos interesses profissionais, de preferencia membros da Ordem dos Advogados, magistrados, funcionarios federais, estaduais ou municipais.

Art. 4º Para a escolha dos vogais e seus suplentes, os sindicatos ou associações patronais interessados enviarão anualmente ao Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, e ás Inspetorias Regionais, nos Estados e Territorio do Acre, listas com vinte nomes, dos quais serão trimestralmente indicados pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho, no primeiro caso, e pelo inspetor regional, no segundo, dois nomes para as funções de vogal dois para as de suplente.

Paragrafo único. Só poderão figurar nas listas a que alude este artigo cidadãos brasileiros, maiores, que saibam lê e escrever, tenham bons antecedentes e exerçam efetivamente sua atividade profissional há mais de dois anos.

Art. 5º Os empregados que desempenharem as funções de vogal ou suplentes não poderão sofrer desconto em seus ordenadas ou salários quando ausentes do serviço, por terem de comparecer às sessões das Juntas de que fizerem parte.

§ 1º Pelo mesmo motivo não poderão ser dispensados do respectivo emprego, até um ano após o desempenho do cargo, salvo falta devidamente provada.

§ 2º Os empregadores que infringirem o presente dispositivo incorrerão na multa de 200\$ a 5:000\$, aplicada, no Distrito Federal, pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e Território do Acre, pelos inspetores regionais (BRASIL, 1932).

Esse Decreto também continha disposições sobre normas processuais (arts. 6.º a 30). É interessante reproduzirmos o que se encontrava estampado do art. 18: “As Juntas constituirão instancia unica para os julgamentos que proferirem, os quais só poderão ser discutidos nos embargos á sua execução” (BRASIL, 1932).

As decisões desse órgão colegiado eram, portanto, irrecorríveis, conquanto fossem passíveis de discussão na fase de embargos à execução.

Pondo-se ao largo essa norma processual, cumpre-nos reiterar a origem

administrativa das Juntas de Conciliação e Julgamento, gênese que explica a razão pela qual, ainda hoje, a CLT – produto do Decreto-lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943 – está a referir-se, em diversos momentos, de maneira arcaica ou anacrônica, à **reclamação**, e não à **ação** trabalhista, para traduzir o ato pelo qual a parte invoca a prestação jurisdicional com o objetivo de empreender a defesa de seus direitos ou interesses vinculados a bens ou a utilidades da vida, ameaçados de violação ou já violados. Igual arcaísmo está no **inquérito** para apuração de falta grave perpetrada por empregado detentor de estabilidade no emprego (CLT, arts. 494, 853, 854 e 855).

Convém assinalar que no texto da Constituição Federal de 1988 a **reclamação** consiste na ação de que a parte interessada ou o Ministério Público podem fazer uso para preservar a competência dos Tribunais e garantir a autoridade das decisões desses órgãos. A **reclamação** ao STF está prevista no art. 102, I, “I”; ao STJ, no art. 105, I, “f”; ao TST, no art. 111-A, § 3.º, todos da referida Constituição. Reconhece-se, ainda, competência nessa matéria aos demais tribunais, sejam regionais federais, sejam estaduais.

3. A Constituição de 1934

As vertentes dessa Constituição foram a Revolução de 1930, pela qual Getúlio Vargas assomou ao poder, e o denominado Movimento Constitucionalista, de 1932.

Foi a que teve o menor tempo de vigência: pouco mais de três anos. Será substituída pela Carta de 1937.

O anteprojeto da Constituição de 1934, elaborado pela Comissão do Itamaraty, continha interessantes regramentos sobre o Poder Judiciário. Vejamos: a) a Corte Suprema teria por mister preservar, pela jurisprudência, a unidade do direito, e interpretar, de modo conclusivo, a Constituição em todo o território

nacional (art. 47); b) eram órgãos do Judiciário o Supremo Tribunal Federal, o Tribunal de Reclamações (este, com sede na Capital da União, e tendo como finalidade reduzir os trabalhos do Supremo) e os Tribunais de Relação (com sede nas capitais dos Estados, dos territórios e do Distrito Federal; c) o Poder Judiciário seria regido por uma lei orgânica, votada pela Assembleia Nacional (art. 49); d) os Estados estabeleceriam a sua divisão judiciária, nomeando os respectivos juízes, embora devessem observar as prescrições formuladas pela Constituição da República.

A ideia de federalizar toda a Justiça (tese unitária), concebida pela Comissão, foi derrotada: prevaleceu a tese da dualidade (Justiça Federal e Justiça Estadual).

A Justiça Eleitoral e a Justiça Militar foram criações da Constituição de 1934.

O Poder Judiciário ficou assim regido por essa Constituição, “escrita na mesma orthographia da de 1891” (Disposições Transitórias, art. 26):

Do Poder Judiciário

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Art 63 - São órgãos do Poder Judiciário:

- a) a Corte Suprema;
- b) os Juízes e Tribunais federais;
- c) os Juízes e Tribunais militares;
- d) os Juízes e Tribunais eleitorais.

Art 64 - Salvas as restrições expressas na Constituição, os Juízes gozarão das garantias seguintes:

a) vitaliciedade, não podendo perder o cargo senão em virtude de sentença judiciária, exoneração a pedido, ou aposentadoria, a qual será compulsória aos 75 anos de idade, ou por motivo de invalidez comprovada, e facultativa em razão de serviços públicos prestados por mais de trinta anos, e definidos em lei;

b) a inamovibilidade, salvo remoção a pedido, por promoção aceita, ou pelo voto de dois terços dos Juízes efetivos do tribunal superior competente, em virtude de interesse público;

c) a irredutibilidade de vencimentos, os quais, ficam, todavia, sujeitos aos impostos gerais.

Parágrafo único - A vitaliciedade não se estenderá aos Juízes criados por lei federal, com funções limitadas ao preparo dos processos e à substituição de Juízes julgadores.

Art 65 - Os Juízes, ainda que em disponibilidade, não podem exercer qualquer outra função pública, salvo o magistério e os casos previstos na Constituição. A violação deste preceito importa a perda do cargo judiciário e de todas as vantagens correspondentes.

Art 66 - É vedada ao Juiz atividade político-partidária.

Art 67 - Compete aos Tribunais:

a) elaborar os seus Regimentos Internos, organizar as suas secretarias, os seus cartórios e mais serviços auxiliares, e propor ao Poder Legislativo a criação ou supressão de empregos e a fixação dos vencimentos respectivos;

b) conceder licença, nos termos da lei, aos seus membros, aos Juízes e serventuários que lhes são imediatamente subordinados;

c) nomear, substituir e demitir os funcionários das suas Secretarias, dos seus cartórios e serviços auxiliares, observados os preceitos legais.

Art 68 - É vedado ao Poder Judiciário conhecer de questões exclusivamente políticas.

Art 69 - Nenhuma percentagem será concedida a magistrado em virtude de cobrança de dívida.

Art 70 - A Justiça da União e a dos Estados não podem reciprocamente intervir em questões submetidas aos Tribunais e Juízes respectivos, nem lhes anular, alterar ou suspender as decisões, ou ordens, salvo os casos expressos na Constituição.

§ 1º - Os Juízes e Tribunais federais poderão, todavia, deprecar às Justiças locais competentes as diligências que se houverem de efetuar fora da sede do Juízo deprecante.

§ 2º - As decisões da Justiça federal serão executadas pela autoridade judiciária que ela designar, ou por oficiais judiciários privativos. Em todos os casos, a força pública estadual ou federal prestará o auxílio requisitado na forma da lei.

Art 71 - A incompetência da Justiça federal, ou local, para conhecer do feito, não determinará a nulidade dos atos processuais probatórios e ordinatórios, desde que a parte não a tenha argüido. Reconhecida a incompetência, serão os autos

remetidos ao Juízo competente, onde prosseguirá o processo.

Art 72 - É mantida a instituição do júri, com a organização e as atribuições que lhe der a lei (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, inserindo-a, porém, topologicamente, não nas disposições alusivas ao Poder Judiciário, e sim, no Título I, que versava sobre a Ordem Econômica e Social, cujo art. 122 estabelecia:

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual (BRASIL, 1934).

Como salta aos olhos, o caput do art. 122 declarava não ser aplicável à Justiça do Trabalho o disposto no Capítulo IV do Título I, que tratava do **Poder Judiciário**.

Tanto os Tribunais do Trabalho quanto as Comissões de Conciliação teriam composição paritária, significa dizer, deveriam ser integrados, de um lado, por membros das entidades sindicais representativas da categoria profissional (empregados) e, de

outro, das representativas da categoria econômica (empregadores). Eram as denominadas **categorias sociais da produção**.

No dia 11 de novembro de 1936, o Poder Executivo encaminhou à Câmara dos Deputados projeto de lei no qual se procedia à organização da Justiça do Trabalho. O Presidente da Comissão de Constituição e Justiça, deputado Waldemar Ferreira, avocou o projeto e apresentou um substitutivo, que foi enviado à Comissão de Legislação Social. Pouco tempo depois, entretantes, o Presidente da República, Getúlio Vargas, realiza um golpe de Estado, em 10 de novembro de 1937, dissolvendo o Congresso Nacional, revogando a Constituição de 1934 (art. 178), e outorgando a de 1937, dando cobro com esse ato, aos trabalhos na Câmara dos Deputados destinados a organizar a Justiça do Trabalho.

Essa organização viria a ser concretizada na vigência da Constituição de 1937.

4. A Constituição de 1937

Em 10 de novembro de 1937:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL,

ATENDENDO às legítimas aspirações do povo brasileiro à paz política e social, profundamente perturbada por conhecidos fatores de desordem, resultantes da crescente a gravação dos dissídios partidários, que, uma, notória propaganda demagógica procura desnaturar em luta de classes, e da extremação, de conflitos ideológicos, tendentes, pelo seu desenvolvimento natural, resolver-se em termos de violência, colocando a Nação sob a funesta iminência da guerra civil;

ATENDENDO ao estado de apreensão criado no País pela infiltração comunista, que se torna dia a dia mais extensa e mais profunda, exigindo remédios, de caráter radical e permanente;

ATENDENDO a que, sob as instituições anteriores, não dispunha, o Estado de meios normais de preservação e de defesa da paz, da segurança e do bem-estar do povo;

Sem o apoio das forças armadas e cedendo às inspirações da opinião nacional, umas e outras justificadamente apreensivas diante dos perigos que ameaçam a nossa unidade e da rapidez com que se vem processando a decomposição das nossas instituições civis e políticas;

Resolve assegurar à Nação a sua unidade, o respeito à sua honra e à sua independência, e ao povo brasileiro, sob um regime de paz política e social, as condições necessárias à sua segurança, ao seu bem-estar e à sua prosperidade, decretando a seguinte Constituição, que se cumprirá desde hoje em todo o País: CONSTITUIÇÃO DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL (BRASIL, 1937).

Estava instituído o **Estado Novo**, corporativista, submetido a uma Constituição outorgada pelo Chefe do Poder Executivo – Constituição que Francisco Campos classificou de fascista⁸. Outros a apelidaram de **Polaca**, por ter sido inspirada na Constituição polonesa promulgada em 23 de abril de 1935. É oportuno esclarecer que a Constituição

8 O fascismo era um sistema político nacionalista, antiliberal, corporativista, anticapitalista, e antissocialista, liderado por Benito Mussolini, *Il Duce*, que governou a Itália de 31 de outubro de 1922 a 25 de julho de 1943, sendo morto em 28 de abril de 1945 pela Resistência italiana.

da Polônia possuía caráter ditatorial mais acentuado, bastando ver que o Presidente da República não poderia ser responsabilizado “pelos seus atos oficiais”.

Em síntese, a Constituição de 1937 proclamou a preeminência do Executivo, em relação aos demais Poderes da República. Instalou, enfim, a hipertrofia do Executivo.

O art. 178, de suas Disposições Transitórias e Finais, punha às claras a vocação ditatorial do Presidente da República:

São dissolvidos nesta data a Câmara dos Deputados, o Senado Federal, as Assembleias Legislativas dos Estados e as Câmaras Municipais. As eleições ao Parlamento nacional serão marcadas pelo Presidente da República, depois de realizado o plebiscito a que se refere o art. 187 (BRASIL, 1937).

Estatuía, por outro prisma, o art. 187, da Constituição: “Esta Constituição entrará em vigor na sua data e será submetida ao plebiscito nacional na forma regulada em decreto do Presidente da República” (BRASIL, 1937).

Esse plebiscito, destinado a referendar o texto constitucional, jamais foi realizado. Ficou, ironicamente, relegado para as calendas gregas de nossa historiografia.

O Poder Judiciário era regulado pelos arts. 90 a 113. Destaquemos alguns desses preceptivos:

DO PODER JUDICIÁRIO

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art 90 - São órgãos do Poder Judiciário:

- a) o Supremo Tribunal Federal;
- b) os Juízes e Tribunais dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios;
- c) os Juízes e Tribunais militares.

Art 91 - Salvo as restrições expressas na Constituição, os Juízes gozam das garantias seguintes:

- a) vitaliciedade, não podendo perder o cargo a não ser em virtude de sentença judiciária, exoneração a pedido, ou aposentadoria compulsória, aos sessenta e oito anos de idade ou em razão de invalidez comprovada, e facultativa nos casos de serviço público prestado por mais de trinta anos, na forma da lei;
- b) inamovibilidade, salvo por promoção aceita, remoção a pedido, ou pelo voto de dois terços dos Juízes efetivos do Tribunal Superior competente, em virtude de interesse público;
- c) irredutibilidade de vencimentos, que ficam, todavia, sujeitos a impostos.

Art. 92 - Os Juízes, ainda que em disponibilidade, não podem exercer quaisquer outras funções públicas, salvo nos serviços eleitorais e cargos em comissão e de confiança direta do Presidente da República ou dos Interventores Federais nos Estados. A violação deste preceito importa a perda do cargo judiciário e de todas as vantagens correspondentes.

Art 93 - Compete aos Tribunais:

a) elaborar os Regimentos Internos, organizar as Secretarias, os Cartórios e mais serviços auxiliares, e propor ao Poder Legislativo a criação ou supressão de empregos e a fixação dos vencimentos respectivos;

b) conceder licença, nos termos da lei, aos seus membros, aos Juízes e serventuários, que lhes são imediatamente subordinados.

Art 94 - É vedado ao Poder Judiciário conhecer de questões exclusivamente políticas.

Art 95 - os pagamentos devidos pela Fazenda federal, em virtude de sentenças judiciárias, far-se-ão na ordem em que forem apresentadas as precatórias e à conta dos créditos respectivos, vedada a designação de casos ou pessoas nas verbas orçamentárias ou créditos destinados àquele fim.

Parágrafo único - As verbas orçamentárias e os créditos votados para os pagamentos devidos, em virtude de sentença judiciária, pela Fazenda federal, serão consignados ao Poder Judiciário, recolhendo-se as importâncias ao cofre dos depósitos públicos. Cabe ao Presidente do Supremo Tribunal Federal expedir as ordens de pagamento, dentro das forças do depósito, e, a requerimento do credor preterido em seu direito de precedência, autorizar o seqüestro da quantia necessária para satisfazê-lo, depois de ouvido o Procurador-Geral da República.

Art 96 - Só por maioria absoluta de votos da totalidade dos seus Juízes poderão os Tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou de ato do Presidente da República (BRASIL,

1937).

Tal como a Constituição de 1934, a de 1937 não inseriu a Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário, dela se ocupando somente ao dispor sobre a **Ordem Econômica**:

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional (BRASIL, 1937).

Somente no texto da Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho viria, enfim, a ser incorporada ao Poder Judiciário (art. 94, V).

A 2 de maio de 1939, procedia-se, pelo Decreto-lei n. 1.237, à organização da Justiça do Trabalho, nos moldes em que hoje se apresenta. O referido Decreto-lei foi modificado pelo Decreto-lei n. 2.851, de 10 de dezembro do mesmo ano, sendo regulamentado, dois dias depois, pelo Decreto n. 6.996.

Destaquemos os seguintes excertos do alongado Decreto-lei n. 1.237/1939, e suas alterações:

Art. 1º Os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do

Trabalho.

Art. 2º A administração da Justiça do Trabalho será exercida pelos seguintes órgãos e tribunais:

a) as Juntas da Conciliação e Julgamento e os Juizes de Direito;

b) os Conselhos Regionais do Trabalho;

c) o Conselho Nacional do Trabalho, na plenitude de sua composição, ou por intermédio de sua Câmara de Justiça do Trabalho.

Art. 3º O serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório.

Art. 4º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão criadas pelo Presidente da República, no Distrito Federal e nas capitais dos Estados, tantas quantas forem necessárias, salva ao Governo a faculdade, a qualquer tempo, instituí-las noutras localidades.

Art. 5º Nas localidades em que o Governo não prover sobre a criação de Junta, competente ao Juiz de Direito da respectiva jurisdição e administração da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Os titulares e funcionários dos Juízos de Direito, investidos da administração da Justiça do Trabalho exercerão as atribuições e aplicarão as normas processuais estabelecidas neste decreto-lei de Conciliação e Julgamento e suas Secretarias

Art. 6º As Juntas serão compostas de:

a) um presidente;

b) dois vogais representando um os empregados e outro os empregados.

Parágrafo único. o presidente e os vogais terão, respectivamente, um suplente para sua substituição nas faltas e impedimentos.

Art. 7º O presidente da Junta e seu suplente serão nomeados pelo Presidente da República com exercício por dois anos podendo ser reconduzidos. A nomeação recairá em bacharéis em direito, de reconhecida idoneidade moral, especializados em legislação social.

Parágrafo único. O presidente da Junta, quando reconduzido, será conservado enquanto bem servir, só podendo ser demitido por motivo de falta apurada pelo Conselho Nacional do Trabalho em inquérito administrativo, facultada, porém, a sua suspensão prévia pelo presidente do Conselho Regional.

Art. 8º Os vogais e seus suplentes serão designados pelo presidente do Conselho regional, dentre os nomes constantes das listas que para esse efeito lhe forem encaminhadas pelas associações sindicais de primeiro grau.

§ 1º A formação das listas e demais circunstâncias relativas a composição e funcionamento das Juntas serão fixadas no regulamento deste decreto-lei e subsidiariamente, em instruções pelo Conselho Nacional do Trabalho.

§ 2º Os vogais gozarão das prerrogativas asseguradas aos jurados”.

(...)

Art. 13. Com jurisdição nas regiões indicadas no art. 16 funcionarão Conselhos Regionais do Trabalho, compostos de:

a) um presidente;

b) quatro vogais, representando um os empregadores, outro os empregados, e sendo os demais escolhidos dentre brasileiros natos, maiores de vinte e cinco anos, especializados em questões econômicas e sociais e alheios aos interesses profissionais.

Parágrafo único. Com o presidente e os vogais, serão nomeados os respectivos suplentes, que deverão preencher os requisitos exigidos para os efetivos

Art. 14. O presidente e os vogais dos Conselhos Regionais, bem como os respectivos suplentes, serão nomeados pelo Presidente da República, com exercício por dois anos.

§ 1º A escolha do presidente e do seu suplente recairá em juristas especializados em legislação social. Ao presidente aplica-se o disposto no parágrafo único do art. 7º.

§ 2º Os vogais e suplentes dos empregadores e empregados serão escolhidos dentre as pessoas indicadas pelas associações sindicais de grau superior, observada a forma estabelecida na secção anterior.

Art. 15. Os Conselhos Regionais deliberarão com presença do presidente e, de pelo menos três vogais cabendo ao presidente voto de

qualidade.

(...)

Art. 17. O Conselho Nacional do Trabalho, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é o tribunal superior da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. A nova organização e as atribuições do Conselho Nacional do Trabalho serão objeto de lei especial, de que farão parte integrante os preceitos deste Decreto-Lei, naquilo que lhe não contravierem”.

(...)

Art. 28. Compete aos Conselhos Regionais:

a) conciliar e julgar os dissídios coletivos que ocorrerem dentro da respectiva jurisdição;

b) homologar os acordos celebrados nos dissídios a que se refere a alínea anterior;

c) estender as suas decisões, nos casos previstos nos artigos 65 e 66;

d) estender a toda categoria, nos casos previstos em lei, os contratos coletivos de trabalho;

e) rever as próprias decisões, conforme o disposto neste decreto-lei;

f) julgar em segunda e última instância os dissídios individuais cujo valor exceda a alçada fixada no art. 95;

g) julgar em seguida e última instância

as reclamações que trata o art. 24 alínea b;

h) julgar, em primeira instância os inquéritos administrativos referentes a empregados em gozo de estabilidade,

i) executar as decisões proferidas nos processos de sua competência originária, fiscalizando, outros sim o seu cumprimento.

Art. 29. Compete, ainda, aos Conselhos regionais:

a) deprecar às Juntas e aos Juízos de Direito a realização dos atos processuais e diligências necessários ao julgamento dos feitos sob sua apreciação e à execução das próprias decisões;

b) impor multas e demais penalidades;

c) declarar a nulidade dos atos praticados com infração de suas decisões;

d) julgar as suspeições arguidas contra seus membros;

e) requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias aos esclarecimentos dos feitos sob sua apreciação;

f) em geral, exercer, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que se contenham nos limites de sua jurisdição e competência.

Perceba-se que “O presidente da Junta e seu suplente” eram nomeados pelo Presidente da República “com exercício por dois anos podendo ser reconduzidos”. Eram,

portanto, exercentes de mandato.

O Decreto-lei n. 1.237/39 trazia, ainda, disposições sobre: a) o processo do trabalho (arts. 30 a 49); b) o julgamento dos inquéritos administrativos (arts. 50 a 55); c) o processo dos dissídios coletivos (arts. 56 a 64) e a extensão das decisões aí proferidas (arts. 65 e 66); d) a execução (arts. 67 a 71); e) os recursos (arts. 72 a 79).

Considerando que o escopo deste nosso artigo doutrinal – como revela o próprio título – é a História da Justiça do Trabalho, enquanto instituição, forramos de lançar comentários às normas de natureza **processual**, contidas no Decreto-lei n. 1.237/39, em que pese ao fato de, em outras circunstâncias, esses comentários serem indispensáveis.

Finalmente, a 1ª de maio de 1941 era instalada a Justiça do Trabalho, durante o governo de Getúlio Vargas, em solenidade realizada no estádio de futebol do Clube de Regatas Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, para onde acorreram milhares de trabalhadores, especialmente convocados — em atitude, diga-se de passagem, aparatosa muito ao gosto daqueles tempos ditatoriais. Ônibus e bondes transportaram, gratuitamente, os trabalhadores e seus familiares para o local desse evento espetaculoso. Segundo os registros jornalísticos da época, os trabalhadores foram distribuídos no estádio de acordo com os estandartes dos respectivos sindicatos, estendidos ao longo das arquibancadas. A programação era vasta, indo desde apresentações artísticas, de execução do Hino Nacional, de discursos, de entrega de diplomas de honra ao mérito até à aclamação à Bandeira, e, por certo, a Vargas... que desfilou em carro aberto, sob ovação popular.

Do fremente discurso de Getúlio, extrai-se este trecho, no qual ele define o objetivo da Justiça do Trabalho: “defender

de todos os perigos a nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças”.

Note-se a presunçosa referência à “nossa **modelar** legislação social-trabalhista” (destacamos).

A Consolidação das Leis do Trabalho

Em 1.º de maio de 1943 – dois anos depois da instalação da Justiça do Trabalho – é publicado o Decreto-lei n. 5.452, que “Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho”. Esse Decreto-lei passou a vigor a contar de 10 de novembro de 1943 (art. 2.º), numa *vacatio*, portanto, um pouco superior a seis meses.

Não demorou muito tempo para que essa novel Consolidação passasse a ser identificada por todos sob a forma acrográfica de CLT – forma com que ainda hoje é referida.

De sua Exposição de Motivos, contendo 84 itens, consta:

8. A Consolidação corresponde a um estágio no desenvolvimento do progresso jurídico.

9. Entre a compilação de leis e um código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito – existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, as relações sociais em determinado plano da vida política.

10. Projetada a ação do Estado em várias direções, para atender ao tratamento de situações especiais

e constantes de uma mesma órbita jurídica impõe-se, desde o instante em que se surpreende a unidade interna desses problemas, perscrutar a sua inteligência ordenadora, que será então a *ratio legis* do sistema normativo necessário.

11. Esse o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada.

Não é apenas um engenho da arquitetura legislativa, mas uma recapitulação de valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa, anterior, em um dado ramo do direito (MACHADO FILHO, 1948).

A leitura integral dessa Exposição de Motivos é aconselhável a quem desejar inteirar-se dos objetivos da Consolidação e dos critérios utilizados para a sua concepção, e, também, das dificuldades enfrentadas pelos membros da Comissão elaboradora do projeto, que “cotejou e julgou cerca de dois mil reparos, observações ou comentários feitos à Consolidação” (item 2).

Com alguma perspicácia, pode-se notar que a elaboração da CLT, em determinados momentos, foi influenciada pelo espírito ditatorial que permeava a Carta Política de 1937. Assim estamos a opinar porque embora a liberdade seja a alma ou o oxigênio das democracias, a sua excessiva concentração nas mãos dos governantes se transforma, num paradoxal fenômeno, em ditadura. Esse oxímoro converte, portanto, a liberdade numa hipergenesia de poderes. Pois seja. As influências sofridas pelas CLT, a que estamos a nos referir, se revelam, por exemplo, na **ampla liberdade** atribuída ao juiz na direção do processo (art. 765) – declaração jamais encontrada em quaisquer outros Códigos ocidentais da mesma natureza ou de natureza diversa; na determinação para

que o juiz proceda, *ex officio*, à intimação de testemunhas que não comparecerem à audiência (art. 825, parágrafo único); na faculdade de o juiz dar início à execução (art. 878), conquanto essa faculdade tenha sido coarctada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho 2017. Tem-se a impressão, por isso, que o legislador de 1943 procurou transformar o juiz do trabalho em um plenipotenciário, em um **senhor do processo**, plasmando-o à feição do regime político que estava a vigor naquela altura. Chegou-se, inclusive, ao absurdo de considerar, pejorativamente, o Juiz do Trabalho um *Führer* do processo. Apresso-me em esclarecer que não estou aqui a criticar a atitude do legislador de 1943, senão que a revelar as razões políticas que a motivaram.

5. A Constituição de 1946

Essa notável Constituição viria a redemocratizar a vida do País, lançando por terra o Estado Novo e o regime ditatorial em que este se apoiava. Além disso, caudatária das aspirações democráticas, seria a primeira a inserir a Justiça do Trabalho no elenco dos órgãos integrantes do Poder Judiciário nacional.

A ver-se o que nela se continha, neste particular:

Do Poder Judiciário

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Art. 94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

I - Supremo Tribunal Federal;

II - Tribunal Federal de Recursos e Juízes Federais;

III - Tribunais e Juízes Militares;

IV - Tribunais e Juízes Eleitorais;

V - **Tribunais e Juízes do Trabalho** (destacamos) (BRASIL, 1946a).

Por outro aspecto, as Constituições de 1824, 1891, 1934 e 1937 não possuíam norma assecuratória do direito de ação judicial. Esse pioneirismo e essa primazia couberam à Constituição de 1946, cujo art. 141, § 4.º, declarava, solene e enfaticamente: “A lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão de direito individual” (BRASIL, 1946a).

As Constituições de 1967, com a Emenda 1969, e a de 1988, conforme veremos no momento de as examinarmos, mantiveram essa garantia de extrema importância para os indivíduos e as coletividades viventes em um regime democrático.

O Texto Constitucional de 1946 foi também o primeiro a dedicar uma Seção Específica à Justiça do Trabalho:

SEÇÃO VI

Dos Juízes e Tribunais do Trabalho

Art 122 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I - Tribunal Superior do Trabalho;

II - Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento.

§ 1º As decisões do Tribunal Superior do Trabalho, com sede na capital da República, são irrecorríveis, salvo se contrariarem a Constituição, quando caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal.

§ 2º - A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes.

§ 3º - A lei instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir as suas funções aos Juízes de Direito.

§ 4º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 5º - A constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho serão reguladas por lei, ficando assegurada a paridade de representação de empregados e empregadores.

Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial.

§ 1º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.

§ 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho (BRASIL,1946a).

Foram intensos os debates estabelecidos no âmbito da Assembleia Constituinte de 1946, tendo como núcleo a Justiça do Trabalho, sendo importante destacar o fato de ter sido, até mesmo, apresentada a Emenda Ferreira de Souza, tendente a extinguir essa Justiça – que, nos textos constitucionais de 1934 e 1937,

estava inserida, conforme vimos, na Ordem Econômica –, transferindo a sua competência para a Justiça Comum, estadual. Essa Emenda foi não apenas rejeitada, como a Justiça do Trabalho acabou sendo integrada ao Poder Judiciário (art. 94, V).

Em 9 de setembro de 1946, o Poder Executivo editou o Decreto-lei n. 9.797, pelo qual reorganizou a Justiça do Trabalho. Dentre as diversas disposições que integram esse ato do Presidente da República, destacamos o art. 1.º, que atribui nova redação aos arts. 644 e 647, da CLT, dando-lhes este teor:

Art. 644. São órgãos da Justiça do Trabalho:

- a) o Tribunal Superior do Trabalho;
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízes de Direito.

(...)

Art. 647. Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição:

- a) um juiz do trabalho, que será seu presidente;
- b) dois vogais, sendo um, representante dos empregadores, e outro, dos empregados.

Parágrafo único. Haverá um suplente para cada vogal (BRASIL, 1946b).

O Decreto-lei n. 9.797/46 também trouxe importante alteração do sistema, ao determinar que o ingresso na magistratura de carreira se devesse dar mediante concurso. Esta passou a ser a nova redação do inciso III

do art. 654, da CLT:

classificação em concurso perante o Tribunal do Trabalho da Região em que ocorrer a vaga, concurso que será válido por dois anos, e organizado de acordo com as instruções para esse fim baixadas pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1946b).

Merecem realce, também, as disposições atualizadoras das novas denominações dos órgãos da Justiça do Trabalho; ei-las:

Art. 2º Onde se lê, na Consolidação das Leis do Trabalho, 'Conselho Regional' e 'Conselho Nacional', leia-se 'Tribunal Regional' e 'Tribunal Superior'.

Art. 3º Onde se lê, na mesma Consolidação, 'vogais dos Conselhos Regionais', leia-se 'juizes representantes classistas dos Tribunais Regionais' (BRASIL, 1946b).

Ainda:

Art. 12. Aos Juizes de trabalho, alheios aos interesses de classe, aplicam-se os impedimentos profissionais peculiares à magistratura, vedada, qualquer atividade político-partidária, sendo, atingidos por esta última proibição os vogais e juizes, representantes de classe. A restrição relativa ao exercício de advocacia, não se aplica aos suplentes de juiz, ainda que reconduzidos, salvo quando em exercício (BRASIL, 1946b).

6. A Constituição de 1967

Essa Constituição foi promulgada no período do regime militar decorrente do

golpe de Estado realizado em 31 de março de 1964.

Ao encaminhar o Projeto de Lei ao Congresso Nacional, o Presidente da República, Marechal Humberto de Alencar Castelo Branco, ressaltou que: "a continuidade da obra revolucionária deverá ficar assegurada por uma nova Constituição, que, a par da unidade e harmonia, representa a institucionalização dos ideais e princípios que a inspiram".

A despeito de o Presidente haver falado em "obra revolucionária", o que ocorreu em 31 de março foi, tecnicamente, como dissemos, um **golpe de Estado**, porquanto o ato não contou com a participação popular – um dos pressupostos, a nosso ver, indispensáveis para que o movimento possa ser tipificado como **revolução**. Exemplo clássico é a Revolução Francesa de 14 de julho de 1789, mesmo sendo produto da burguesia.

Essa Constituição abandona, com acerto, a denominação de nosso País: República dos Estados Unidos do Brasil, substituindo-a por esta: **Constituição do Brasil**, embora, no art. 1.º, tenha deixado claro que éramos uma **República Federativa**. O designativo anterior ensejava, entre outras coisas, o trocadilho de: **Brasil dos Estados Unidos**, em sutil insinuação ao país norte-americano... Ademais, historicamente, nunca tivemos, em rigor, Estados independentes, que, mais tarde, viessem a unir-se para constituir uma República. As Treze Colônias da América do Norte, estas sim, eram independentes.

A Constituição de 1967, repetindo o que fizera a de 1946, declarava, no art. 150, § 4.º: "A lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão de direito individual" (BRASIL, 1967).

Apesar disso, o Ato Institucional n.

5, de 13 de dezembro de 1968, traria uma drástica exceção a esse fundamental princípio constitucional, ao ordenar:

Art. 11 - Excluem-se de qualquer apreciação judicial todos os atos praticados de acordo com este Ato institucional e seus Atos Complementares, bem como os respectivos efeitos (BRASIL, 1968).

A Constituição de 1967 recebeu, em 17 de outubro 1969, a Emenda n. 1, que de tão alongada motivou determinados estudiosos a se referirem a ela como **Constituição de 1969**. Essa Emenda continha, nada menos, do que duzentos artigos, onze a mais do que o Texto original.

Nela, nosso País passa a denominar-se de **República Federativa do Brasil**.

Seu art. 153, § 4.º, reproduziu, literalmente, a dicção do no art. 150, § 4.º, da Constituição emendada: “A lei não poderá excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão de direito individual” (BRASIL, 1967).

Eram estes os preceitos alusivos ao Poder Judiciário:

CAPÍTULO VIII

Do Poder Judiciário

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Art 107 - O Poder Judiciário da União é exercido pelos seguintes órgãos:

I - Supremo Tribunal Federal;

II - Tribunais Federais de Recursos e

Juizes Federais;

III - Tribunais e Juizes Militares;

IV - Tribunais e Juizes Eleitorais;

V - Tribunais e Juizes do Trabalho.

Art 108 - Salvo as restrições expressas nesta Constituição, gozarão os Juizes das garantias seguintes:

I - vitaliciedade, não podendo perder o cargo senão por sentença judiciária;

II - inamovibilidade, exceto por motivo de interesse público, na forma do § 2º;

III - irredutibilidade de vencimentos, sujeitos, entretanto, aos impostos gerais.

§ 1º - A aposentadoria será compulsória aos setenta anos de idade ou por invalidez comprovada, e facultativa após trinta anos de serviço público, em todos esses casos com os vencimentos integrais.

§ 2º - O Tribunal competente poderá, por motivo de interesse público, em escrutínio secreto, pelo voto de dois terços de seus Juizes efetivos, determinar a remoção ou a disponibilidade do Juiz de categoria inferior, assegurando-lhe defesa. Os Tribunais poderão proceder da mesma forma, em relação a seus Juizes.

Art 109 - É vedado ao Juiz, sob pena de perda do cargo judiciário:

I - exercer, ainda que em disponibilidade, qualquer outra função pública, salvo um cargo de

magistério e nos casos previstos nesta Constituição;

II - receber, a qualquer título e sob qualquer pretexto, percentagens nos processos sujeitos a seu despacho e julgamento;

III - exercer atividade político - partidária,

Art 110 - Compete aos Tribunais:

I - eleger seus Presidentes e demais órgãos de direção;

II - elaborar seus Regimentos internos e organizar os serviços auxiliares, provendo-lhes os cargos na forma da lei; propor (art. 59) ao Poder Legislativo a criação ou a extinção de cargos e a fixação dos respectivos vencimentos;

III - conceder licença e férias, nos termos da lei, aos seus membros e aos Juízes e serventuários que lhes forem imediatamente subordinados.

Art 111 - Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros, poderão os Tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público.

Art 112 - Os pagamentos devidos pela Fazenda federal, estadual ou municipal, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão na ordem de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos extra-orçamentários abertos para esse fim.

§ 1º - É obrigatória a inclusão,

no orçamento das entidades de direito público, de verba necessária ao pagamento dos seus débitos constantes de precatórios judiciais, apresentados até primeiro de julho.

§ 2º - As dotações orçamentárias e os créditos abertos serão consignados ao Poder Judiciário, recolhendo-se as importâncias respectivas à repartição competente. Cabe ao Presidente do Tribunal, que proferiu a decisão exequenda determinar o pagamento, segundo as possibilidades do depósito, e autorizar, a requerimento do credor preterido no seu direito de precedência, e depois de ouvido o chefe do Ministério Público, o seqüestro da quantia necessária à satisfação do débito.

SEÇÃO VII

Dos Juízos e Tribunais do Trabalho

Art 133 - Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

I - Tribunal Superior do Trabalho;

II - Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juntas de Conciliação e Julgamento.

§ 1º - O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de dezessete Juízes com a denominação de Ministros, sendo:

a) onze togados e vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pelo Senado Federal: sete entre magistrados da Justiça do Trabalho, dois entre advogados no efetivo exercício da profissão; e dois entre membros do Ministério Público da Justiça do Trabalho, todos com os requisitos do

art. 113, § 1º;

b) seis classistas e temporários, em representação paritária dos empregadores e dos trabalhadores, nomeados pelo Presidente da República, de conformidade com o que a lei dispuser.

§ 2º - A lei fixará o número dos Tribunais Regionais do Trabalho e respectivas sedes e instituirá as Juntas de Conciliação e Julgamento, podendo, nas Comarcas onde elas não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos Juízes de Direito.

§ 3º - Poderão ser criados por lei outros órgãos da Justiça do Trabalho.

§ 4º - A lei, observado o disposto no § 1º, disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho, assegurada a paridade de representação de empregadores e trabalhadores.

§ 5º - Os Tribunais Regionais do Trabalho serão compostos de dois terços de Juízes togados vitalícios e um terço de Juízes classistas temporários, assegurada, entre os Juízes togados, a participação de advogados e membros do Ministério Público da Justiça do Trabalho, nas proporções estabelecidas na alínea a do § 1º.

Art 134 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial.

§ 1º - A lei especificará as hipóteses em que as decisões nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

§ 2º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária.

Art 135 - As decisões do Tribunal Superior do Trabalho são irrecorríveis, salvo se contrariarem esta Constituição, caso em que caberá recurso para o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 1967).

7. A Constituição de 1988

Essa Constituição – cognominada de **Cidadã** – trouxe dois expressivos contributos ao tema atinente ao exercício do direito de ação, a saber: a) enquanto as Constituições pretéritas asseguravam o exercício da ação no caso de **lesão de direito**, a de 1988 não só preservou essa garantia como a estendeu à **ameaça de lesão**, atribuindo, desse modo, foro constitucional às denominadas **tutelas de urgência** e outras, de índole cautelar ou antecipatória; b) ao não fazer referência à expressão limitativa: **direito individual** – encontrada nas Constituições de 1946 e 1967 –, a de 1988 ampliou o exercício do direito de ação para compreender não apenas os indivíduos, mas, também as coletividades.

Lia-se no texto original da Constituição de 1988 acerca da Justiça do Trabalho:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III – as Juntas de Conciliação e Julgamento (BRASIL, 1988)

Essa Constituição manteve, inicialmente, em todos os graus da Justiça do Trabalho, a composição paritária dos seus órgãos, preservando, assim, uma tradição iniciada com a Constituição de 1934.

Com o passar do tempo, entretanto, aumentaram as críticas a essa representação paritária, que iam desde os privilégios obtidos pelos classistas (vogais e juízes) no decorrer dos anos, até a sua inutilidade (em primeiro grau) ou a sua parcialidade (em todos os graus de jurisdição).

É necessário – e oportuno – recordar que, do ponto de vista do art. 850, parágrafo único, da CLT, o julgamento da causa, em primeiro grau de jurisdição, deveria obedecer ao seguinte procedimento:

a) em audiência, o juiz faria uma exposição dos fatos da causa aos classistas e, depois disso, colheria os votos destes;

b) se houvesse empate, caberia ao juiz desempatar, hipótese em que lhe cumpriria atender “ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social”;

c) no caso de os votos dos classistas serem convergentes (o que, raramente, acontecia), a causa estava decidida, restando ao juiz apenas redigir a sentença.

Isso demonstrava a diferença entre **decidir** (ato que, em princípio, incumbia aos vogais) e **sentenciar** (ato da competência exclusiva do magistrado). Essa separação conceitual, aliás, não deixou de existir nos tempos modernos, bastando ver que, nos tribunais, a **decisão** é proferida na **sessão de julgamento**, vindo o acórdão – como expressão formal do julgamento – a ser redigido e publicado tempos depois.

Havia, na antiga representação

classista, um fundamento de natureza ideológica, uma espécie de tentativa de **socialização** das decisões judiciais – designadamente, em primeiro grau –, pois a solução do conflito de interesses, segundo demonstramos, deveria ser realizada pelos vogais, equivale a dizer, pelos representantes das categorias profissional e econômica.

A realidade é que, na prática, a decisão – a não ser em situações escassas, como a de revelia – deixou de ser realizada em audiência, porquanto, designada data para o julgamento, os autos eram remetidos ao gabinete do juiz, que não só **decidia** como **sentenciava**, sem que, em rigor, e de modo geral, os classistas participassem da decisão, porquanto se limitavam a assinar a posterior ata que a continha. Em casos menos frequentes, fazia-se constar da sentença que a decisão havia sido tomada por maioria de votos, vencido este ou aquele juiz classista. O que passou a existir, portanto, foi uma decisão, jurídica e intelectualmente, **monocrática**, revestida de aparência **colegiada**. A etiologia desse fenômeno, que podemos denominar de **desvio institucional**, foi multifacetada, indo desde a tendência monopolizadora



ou centrípeta do magistrado, passando pela eventual complexidade das matérias – notadamente, de índole processual – a serem enfrentadas, até a uma espécie de temor reverencial de muitos vogais de divergirem do magistrado.

Queremos, todavia, nesta quadra de nossa narrativa, dar o contributo pessoal de magistrado que atuou no primeiro e no segundo grau da Justiça do Trabalho durante algumas décadas, quando ainda havia a representação paritária – ou classista, se preferirem.

Ora, bem. Nas Juntas de Conciliação e Julgamento a que presidimos, os vogais, de modo geral, prestaram consideráveis serviços aos objetivos da Justiça do Trabalho, e, em particular, do próprio órgão colegiado de que faziam parte, seja porque os costumávamos deixar à vontade para votar, seja porque atuavam com eficiência na conciliação, é dizer, na solução consensual dos conflitos intersubjetivos de interesses envolvendo as partes.

Com vistas a isso, e ao exercício das demais funções que lhes eram legalmente cometidas, empenhamo-nos em orientar os vogais quanto ao exercício dos seus misteres como **juízes de fato**, chegando, inclusive, a elaborar um **Manual dos Classistas**, que era por eles observado. Como consequência, o número de acordos sempre foi expressivo, pois os vogais eram os primeiros a formular, mesmo antes de as partes ingressarem na sala de audiência, propostas tendentes à solução negociada do conflito. E, nessa atribuição legal, obtinham êxitos expressivos.

Reiteremos a opinião de que as críticas que soíam ser dirigidas aos vogais, por entendê-los inúteis, como se fossem convidados de pedra no processo, derivavam, em larga medida, da própria tendência majoritária de os magistrados monopolizarem os atos praticáveis em audiência, deixando,

com isso, pouco ou nenhum espaço à atuação dos classistas.

No âmbito dos tribunais, entretanto, essas críticas perdiam muito de seu vigor, uma vez que os juízes classistas recebiam distribuição dos processos como os togados, funcionando na qualidade de relatores ou de revisores, só não lhes sendo, regimentalmente, permitido participar do julgamento de determinadas matérias, como as de natureza administrativa.

Os classistas eram nomeados: a) em primeiro grau, pelo presidente do respectivo tribunal (CLT, art. 660); b) nos tribunais (TRT e TST), pelo Presidente da República (CLT, arts. 684 e 693, “b”).

Nos tribunais, não podiam ocupar cargo de Presidente, Vice-Presidente e Corregedor, ou seja, cargos de direção, embora se possa questionar se este último o seja, efetivamente.

É importante trazer à memória o fato de que o insucesso dos antigos Tribunais Rurais, criados no Estado de São Paulo (Lei n. 1.869, de 10 de outubro), em 1922, teve como etiologia, precisamente, a vocação centralizadora dos Juízes de Direito que presidiam esses órgãos colegiados de primeiro grau.

As severas e crescentes críticas endereçadas à tradicional representação paritária nos órgãos da Justiça do Trabalho culminaram por influenciar no advento da Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999, que extinguiu essa representação. Comenta-se que os classistas, durante a tramitação do projeto, como represália, teriam insistido para que alguns parlamentares apresentassem Emenda, segundo a qual, se fosse extinta a representação paritária (máxime, nos tribunais), fossem extintos também os respectivos cargos. Isso faria, por exemplo,

que um tribunal, no qual houvesse em sua composição 28 juizes, sendo 18 togados e 10 classistas, o número de cargos ficasse reduzido a 18.

Talvez, o fato aqui narrado não tenha passado de uma dessas tantas lendas que costumam povoar o imaginário humano.

Faz-se conveniente reproduzirmos parte da Emenda Constitucional n. 24/1999, que deitou por terra (de maneira tácita, aliás) a representação classista. Dissemos: tácita, porque a extinção da mencionada representação se materializou não por meio de declaração expressa, e sim, mediante a alteração da redação dos dispositivos constitucionais atinentes à composição dos juízos de primeiro, segundo e terceiro grau da jurisdição trabalhista (arts. 111, 112, 113, 115 e 116), e, ainda, na revogação de um desses normativos (art. 117). Vejamos:

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º Os arts. 111, 112, 113, 115 e 116 da Constituição Federal passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 111.

III- Juizes do Trabalho. (NR)

§ 1º. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de dezessete Ministros, togados e vitalícios, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República, após aprovação pelo Senado Federal, dos quais onze escolhidos dentre juizes dos Tribunais Regionais do Trabalho, integrantes da

carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho. (NR)

I - (Revogado).

II - (Revogado).

§ 2º. O Tribunal encaminhará ao Presidente da República listas tríplices, observando-se, quanto às vagas destinadas aos advogados e aos membros do Ministério Público, o disposto no art. 94; as listas tríplices para o provimento de cargos destinados aos juizes da magistratura trabalhista de carreira deverão ser elaboradas pelos Ministros togados e vitalícios. (NR)

Art. 112. Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Varas do Trabalho, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juizes de direito.” (NR)

Art. 113. A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.” (NR)

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho serão compostos de juizes nomeados pelo Presidente da República, observada a proporcionalidade estabelecida no § 2º do art. 111. (NR)

Parágrafo único.

III- (Revogado).

Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a

jurisdição será exercida por um juiz singular. (NR)

Parágrafo único (Revogado)

Art. 2º É assegurado o cumprimento dos mandatos dos atuais ministros classistas temporários do Tribunal Superior do Trabalho e dos atuais juízes classistas temporários dos Tribunais Regionais do Trabalho e das Juntas de Conciliação e Julgamento.

Art. 3º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revoga-se o art. 117 da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

O art. 117 apresentava a seguinte redação: “O mandato dos representantes classistas, em todas as instâncias, é de três anos. Parágrafo único. Os representantes classistas terão suplentes” (BRASIL, 1988).

A norma revogada fazia menção a **mandato** porque a investidura dos classistas no cargo era temporária, como evidenciavam os arts. 663 e 688 e 693, “b”, nessa ordem, da CLT.

Como consectário das Emendas Constitucionais n.ºs 24/1999, 45/2004 e 92/2016, a Constituição passou a ter a seguinte redação, no que tange à Justiça do Trabalho:

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:

I - o Supremo Tribunal Federal;

I-A o Conselho Nacional de Justiça;

II - o Superior Tribunal de Justiça;

II-A - o Tribunal Superior do Trabalho;

III - os Tribunais Regionais Federais e Juízes Federais;

IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;

V - os Tribunais e Juízes Eleitorais;

VI - os Tribunais e Juízes Militares;

VII - os Tribunais e Juízes dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

§ 1º O Supremo Tribunal Federal, o Conselho Nacional de Justiça e os Tribunais Superiores têm sede na Capital Federal.

§ 2º O Supremo Tribunal Federal e os Tribunais Superiores têm jurisdição em todo o território nacional.

(...) (BRASIL, 2004); (BRASIL, 2016)

Seção V

Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juízes do Trabalho.

Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos, de notável saber jurídico

e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94;

II - os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior.

§ 1º A lei disporá sobre a competência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Funcionarão junto ao Tribunal Superior do Trabalho:

I - a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira;

II - o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante.

§ 3º Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões.

Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho.

Art. 113. A lei disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de

fiscalização das relações de trabalho;

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

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:

I - um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o

disposto no art. 94;

II - os demais, mediante promoção de juízes do trabalho por antigüidade e merecimento, alternadamente.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.

Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular. (BRASIL, 2004); (BRASIL, 2016).

A atual Constituição recebeu, ao longo dos anos, diversas Emendas alusivas ao Poder Judiciário. Dentre elas, destacamos as seguintes: a) 3/1993; b) 19/1998; c) 20/1998; d) 22/1999; e) 23/1999; f) 24/1999; g) 41/2003; h) 45/2004; i) 61/2009; j) 62/2009; k) 92/2016; e l) 94/2016.

As Emendas 20/1998, 24/1999, 45/2004 e 92/2016 continuam disposições pertinentes à Justiça do Trabalho.

A Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004

Uma das matérias versadas nessa Emenda consistiu na ampliação da competência *ratione materiae* da Justiça do Trabalho. Sirvam, como corolário de nossa afirmação, em especial, os incisos I, IV e VII,

do art. 114, da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

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

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da

lei (BRASIL, 2004).

A propósito, é interessante observar a evolução dos textos constitucionais quanto à fixação da competência material da Justiça do Trabalho envolvendo, particularmente, as figuras do trabalhador e do empregador.

Vejamos:

Constituição de 1934: “Art. 122 - Para dirimir questões entre **empregadores e empregados**”.

Constituição de 1937: “Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre **empregadores e empregados**”.

Constituição de 1946: “Art. 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre **empregados e empregadores**, e as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial “.

Constituição de 1967: “Art. 134 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre **empregados e empregadores** e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial”.

Constituição de 1988: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da **relação de trabalho**, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (destacamos).

Enquanto as Constituições de 1934, 1937, 1946 e 1967 aludiam à controvérsia entre empregadores e empregados (ou vice-versa), a de 1988 passou a referir o conflito oriundo da relação de trabalho, expressão mais abrangente do que relação de emprego. Esta, aliás, se compreende naquela.

Por outro lado, no âmbito da Justiça do Trabalho, outrora, o mandado de segurança somente era impetrável contra decisões **judiciais**, cuja competência para apreciá-los era dos correspondentes Tribunais Regionais. Por força da Emenda n. 45, o *mandamus* passou a ser utilizado para impugnar as penalidades **administrativas** impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações laborais, sendo competente para apreciá-lo o juízo de primeiro grau (art. 114, IV).

A Emenda Constitucional n. 45/2004, via inserção no texto constitucional do art. 92, 1-A, também instituiu o Conselho Nacional de Justiça, que foi instalado em 14 de junho de 2005.

Algum tempo depois, a composição e a competência do CNJ foram reguladas pelo art. 103-B, da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 61, de 11 de novembro de 2009.

A competência do CNJ está assinalada no § 4.º do precitado art. 103-B, da Constituição, *ex vi* da redação imposta pela Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019:

§ 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura: (Incluído pela Emenda

Constitucional nº 45, de 2004)

I - zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II - zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III - receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializados, sem prejuízo da competência disciplinar e correicional⁹ dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso, determinar a remoção ou a disponibilidade e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

IV - representar ao Ministério Público, no caso de crime contra a administração pública ou de abuso de autoridade; (Incluído pela Emenda

9 Conforme o Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa – VOLP –, em sua 5.ª edição, a grafia correta do substantivo é correccional, e não, correccional.

Constitucional nº 45, de 2004)

V - rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de juízes e membros de tribunais julgados há menos de um ano; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VI - elaborar semestralmente relatório estatístico sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos do Poder Judiciário; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

VII-elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias, sobre a situação do Poder Judiciário no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa”. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) (BRASIL, 2019).

À guisa de epílogo

É expectável que, no futuro, se venha a ampliar a competência da Justiça do Trabalho para alcançar as ações envolvendo **acidentes de trabalho**, atualmente afetas à Justiça Comum, estadual (CF, art. 109, I; STF, Súmula n. 501). A Súmula n. 736, do STF, não alterou – nem poderia alterar – a competência constitucional da Justiça do Trabalho: ela apenas declara competir a essa Justiça o julgamento das ações “que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”, que nada têm a ver, nem mesmo por metonímia, com as **ações acidentárias** típicas, que têm como réu o INSS. A Súmula Vinculativa

n. 22, por sua vez, somente reconhece competência à Justiça do Trabalho para:

processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional 45/2004 (BRASIL, 2009).

É também desejável que, de *lege ferenda*, se atribua, constitucionalmente, à Justiça do Trabalho algo como que uma **competência penal** para julgar as causas derivantes de crimes, como: a) de trabalho escravo (Cód. Penal, art. 149); b) de agenciamento, aliciamento, transferência, alojamento, etc. de trabalhadores para atender a um dos objetivos previstos no art. 149-A, do Cód. Penal; c) contra a organização do trabalho (Cód. Penal, arts. 197 a 207); c) contra a administração da Justiça do Trabalho (Cód. Penal, arts. 338 a 359), **dentre outros**.

Apesar da existência de abalizadas opiniões doutrinárias sustentando, com os olhos postos no art. 114, inciso I, da Constituição, a **competência penal** da Justiça do Trabalho, devemos dizer, com o devido respeito, que essas opiniões parecem se haver deixado dominar por aquele pensamento desejoso (*wishful thinking*), de que nos falam os povos de língua inglesa, que faz com que, no caso, a pessoa leia não o que efetivamente está na expressão literal da norma, mas aquilo que imaginava ou desejava que estivesse.

Conseqüentemente, de *lege lata*, é prevalecente a decisão proferida pelo STF na ADI n. 3.684 (DJU de 3-8-2007):

Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido formulado na ação direta, de modo

a conferir interpretação conforme à Constituição ao seu artigo 114, incisos I, IV e IX, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, **para afastar qualquer interpretação que entenda competir à Justiça do Trabalho processar e julgar ações penais**, nos termos da medida cautelar anteriormente deferida pelo Plenário, nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Marco Aurélio. Plenário, Sessão Virtual de 1.5.2020 a 8.5.2020 (destacamos) (BRASIL, 2007).

Na eventualidade de vir-se a objetar, com laivos de ironia ou chalaça, que o acolhimento de sugestões como a que fizemos, visando à ampliação constitucional da competência material da Justiça do Trabalho, faria com que esse segmento do Poder Judiciário acabasse ficando... **especializado em generalidades**, devemos redarguir, em caráter proléptico, que, no passado, objeções de tal ordem também foram suscitadas, tal como ocorreu durante os debates parlamentares que conduziram à elaboração da propecta Emenda Constitucional n. 45/2004. Suscitadas, cumpre registrar, sem sucesso – *like always*.

Curitiba, outono de 2021.

Referências

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brasil (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25 mar. 1824. Rio de Janeiro: Secretaria de Estado dos Negócios do Império do Brasil, [1824]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm#:~:text=Carta%20de%20Lei%20de%2025%20de%20Mar%C3%A7o%20de%201824&text=Manda%20observar%20a%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20

[Politica,por%20Sua%20Magestade%20o%20Imperador](#). Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1891)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1891]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (1946)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1846]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1934)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1935]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1937)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília: Diário Oficial da União, [1967]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Ato institucional nº5 de 13 de dezembro de 1968. São mantidas a Constituição de 24 de janeiro de 1967 e as Constituições Estaduais; O Presidente da República poderá decretar a intervenção nos estados e municípios, sem as limitações previstas na Constituição, suspender os direitos políticos de quaisquer cidadãos

pelo prazo de 10 anos e cassar mandatos eletivos federais, estaduais e municipais, e dá outras providências. Brasília: **Diário Oficial da União**, [1968]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ait/ait-05-68.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 92**, de 12 de julho de 2016. Altera os arts. 92 e 111-A da Constituição Federal, para explicitar o Tribunal Superior do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, alterar os requisitos para o provimento dos cargos de Ministros daquele Tribunal e modificar-lhe a competência. Brasília: Diário Oficial da União [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc92.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Decreto nº 2.684, de 23 de outubro de 1875. Dá força de lei no Imperio a assentos da Casa da Supplicação de Lisboa e competencia ao Supremo Tribunal de Justiça para tomar outros. **Coleção de Leis do Império do Brasil**, Rio de Janeiro, 27 out. 1875. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2684-23-outubro-1875-549772-publicacaooriginal-65290-pl.html>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções **Diário Oficial da União**, Rio de

Janeiro, 26 nov. 1932. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d22132.htm#:~:text=DECRETO%20No%2022.132%2C%20DE%2025%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201932.&text=Institue%20Juntas%20de%20Concilia%C3%A7%C3%A3o%20e%20Julgamento%20e%20regulamenta%20as%20suas%20fun%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Decreto nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 02 maio 1939. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del1237.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Decreto nº 9.797, de 9 de setembro de 1946. Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho referentes à Justiça do Trabalho, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 9 set. 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del9797.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Lei nº 16, de 12 de agosto de 1834. Faz algumas alterações e adições á Constituição Política do Imperio, nos termos da Lei de 12 de Outubro de 1832. **Secretaria de Estado dos Negocios do Imperio**, Rio de Janeiro, 16 ago. 1834. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim16.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL, Lei nº 105, de 12 de maio de 1840. Interpreta alguns artigos da Reforma Constitucional. **Secretaria de Estado dos Negocios do Imperio**, Rio de Janeiro, 15 maio 1840. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim105.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%20105%2C%20DE%2012%20DE%20MAIO%20DE%201840.&text=Interpreta%20a%20alguns%20artigos%20da%20Reforma,Elle%20Sanccionou%20a%20Lei%20seguinte. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 22. Aplicação das Súmulas no STF. **Diário de Justiça Eletrônico**. 11 dez. 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1259#:~:text=A%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%20%C3%A9,promulga%C3%A7%C3%A3o%20da%20Emenda%20Constitucional%2045>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.684. **Diário de Justiça Eletrônico**. 3 ago. 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752798266>. Acesso em: 12 maio 2021.

DOM PEDRO I. **Discurso, que S. M, o Imperador Recitou na abertura da Assembleia Geral, Constituinte, e Legislativa a 3 de Maio de 1823**. Rio de Janeiro: [S. n.], 1823. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ws000041.pdf>. Acesso em: 12 maio 2021.

DOM PEDRO I. **Carta de abdicação de D. Pedro I**. Rio de Janeiro: [S. n.], 1831. Acervo do Museu Imperial/Ibram/Ministério do Turismo. Disponível em: https://museuimperial.museus.gov.br/wp-content/uploads/2020/06/Anuario_MIMP_Ed_2020.pdf. Acesso em: 12 maio 2021.

FIGUEIREDO, Afonso Celso de Assis. **Oito Anos de Parlamento**. 2 ed. Brasília, Editora UnB, 1983.

FRANÇA. **Charte constitutionnelle du 4 juin 1814**. Disponível em: https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/portugais/constitution_portugais.pdf. Acesso em: 12 maio 2021.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: **Imprensa Nacional**, 1948. p. 3-10. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/29280>. Acesso em: 12 maio 2021.

NABUCO, Joaquim. **Um estadista do Império**. São Paulo: Instituto Progresso Editorial S. A. v. 1, 1949.



GÊNESE DE UMA JUSTIÇA SOCIAL: A JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA

Domingos Sávio Zainaghi¹

RESUMO:

O trabalho ora apresentado estuda as origens e o desenvolvimento da Justiça do Trabalho brasileira, passando por algumas experiências no exterior, e desenvolvendo o estudo desde a época em que era administrativa até os dias atuais.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Juiz Classista. Juiz Togado. Getúlio Vargas. Constituição.

Introdução

Estuda-se neste ensaio a evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil, desde os primeiros tribunais embrionários no estado de São Paulo até os dias atuais.

Estudar história é sempre importante, pois a partir do conhecimento dos fatos históricos, trazemos o passado para nos

auxiliar a entender o presente e melhor nos prepararmos para enfrentar o futuro.

Uma breve história do surgimento de órgãos de julgamento de matéria trabalhista em outros países serão apresentados.

Desenvolve-se o trabalho com a apresentação das primeiras normas constituidoras da Justiça do Trabalho brasileira, ainda como órgão administrativo, passando pela sua constituição como órgão judicial por força de Decreto-lei, chegando ao reconhecimento constitucional em 1946 como efetivamente órgão do Poder Judiciário, passando pela supressão da representação classista e por fim o estudo da ampliação de sua competência por força da Emenda Constitucional 45, de 2004.

Conflitos trabalhistas

As relações sociais entre trabalhadores e empregadores sempre foram conflituosas. A subordinação por si só já é um fator gerador de conflitos, pois na relação contratual de trabalho uma das partes se subordina a outra, ou seja, o empregado deve obediência

1 Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUCSP. Pós-doutor em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha. Presidente honorário da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro do Instituto de Direito Social Cesarino Jr. Professor *Honoris causa* em humanidades da Universidad Paulo Freire, da Nicarágua. Advogado. zainaghi@zainaghi.com

às ordens advindas do empregador ou seus prepostos. É, ainda, a relação e trabalho totalmente desigual, podendo-se afirmar que existem múltiplas desigualdades: jurídica, econômica e até mesmo social entre os atores dessa relação, sendo, portanto, fontes de tensão e até mesmo de insatisfação.

Acresça-se ao acima afirmado que existe um jogo de interesses muito diverso ou até mesmo se pode afirmar, antagônicos. São, como se conclui, conflitos com características, personalidade e fisionomia especiais.

Carnelutti, citado por Mario de La Cueva(1949, p. 750), assim definiu conflito trabalhista:

Existirá controvérsia del Trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés-relativo a la prestación de Trabajo o su reglamento –en contraste cone l interés de otro y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos.

Mas o próprio autor mexicano (1949, p. 750) afirma que a definição acima estaria incompleta e nos apresenta esta: “Los conflictos de Trabajo son las controvérsias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de Trabajo”.

Os conflitos trabalhistas podem ser classificados em duas ordens: os individuais e os coletivos, e estes últimos em jurídicos e econômicos.

Para defesa de seus direitos a greve foi o primeiro mecanismo utilizado por trabalhadores na busca de solucionar problemas inerentes ao trabalho.

Numa relação social tão delicada, desenvolveu-se no Século XIX a ideia de

se criar um órgão julgador específico para solucionar as controvérsias entre patrões e trabalhadores, ou seja, a busca de mecanismos de heterocomposição.

A criação da Justiça do Trabalho em outros países

Percebeu-se rapidamente que a Justiça Comum não teria a eficácia necessária resolver conflitos inerentes a uma área tão especial como a do trabalho.

Na **França**, ainda na Idade Média, surgem os *Conseils de Prud`hommes*, os quais foram extintos em 1776, ressurgindo em 1806. Eram constituídos de empregadores, tendo atribuições para solucionar, definitivamente, as questões trabalhistas até certo valor (ZAINAGHI, 2009, p. 16).

A **Espanha** conheceu três sistemas: os tribunais industriais, os comitês paritários e os jurados mistos. Estes sistemas tinham composição mista, quer dizer, eram compostos por juízes e representantes de empregadores e trabalhadores.



No **México**, país cuja importância para o Direito do Trabalho é indiscutível, em 1914 foram criadas as Juntas Municipais, que tinham a função de solucionar conflitos entre patrões e trabalhadores. As decisões eram definitivas, não comportando recurso.

Na **Argentina**, o primeiro órgão da Justiça do Trabalho surgiu em 1944, na Capital Federal, Buenos Aires. Três anos depois esses tribunais foram estendidos a toda província de Buenos Aires.

Nos **Estados Unidos da América** em 1935 foram criadas as Juntas de Relações de Trabalho (Lei Wagner; National Labor Relations Act), com a finalidade, entre outras, de resolver especificamente conflitos que pudessem surgir entre agrupamentos de

As primeiras leis específicas para solucionar conflitos de relações de trabalho, datam dos anos 1830, 1837 e 1842, e foram diplomas específicos para as controvérsias oriundas de prestação de serviços. O rito processual era sumaríssimo, e como antes, a competência era da Justiça Comum.

Em 1879, o Decreto nº 2.827, de 25 de novembro, restringiu o procedimento sumaríssimo aos conflitos referentes ao serviço rural.

O decreto acima assim determinava:

Art. 1º Esta Lei só compreende:
§ 1º A locação dos serviços applicados á agricultura.
(...)

“As primeiras leis específicas para solucionar conflitos de relações de trabalho, datam dos anos 1830, 1837 e 1842, e foram diplomas específicos para as controvérsias oriundas de prestação de serviços.”

trabalhadores sobre o direito à contratação coletiva.

A criação da Justiça do Trabalho no Brasil

Primeira fase

Os conflitos laborais no Brasil surgem ainda no Império e antes da abolição da escravatura.

Para o trabalho escravo evidentemente não era necessária uma justiça trabalhista, pois estes não eram sujeitos de direito, mas sim coisas.

Os conflitos trabalhistas ocorriam na prestação de serviços, e tais controvérsias eram dirimidas pela Justiça Comum.

Art. 81. Todas as causas derivadas da locação de serviços compreendida nesta Lei, incumbem aos Juizes de Paz da situação do predio rustico (art. 4º) com alçada ate 50\$, e competencia, mediante appellação devolutiva para o Juiz de Direito, qualquer que seja a quantia (BRASIL, 1979).

Quanto aos demais contratos, o mesmo decreto determinava que seriam regidas pela Ordenação e pelo Código do Comércio.

Por mais que se movimentassem os defensores de uma justiça específica para os conflitos oriundos da prestação de serviços, somente com a República é que o Brasil dá seus primeiros passos na criação dessa Justiça.

O Brasil era até o início do Século XX um país de economia basicamente agrícola. Logo, os conflitos laborais se desenvolviam mais no campo, até porque coincide com a chegada de trabalhadores europeus, os quais se revoltavam com as péssimas condições de trabalho a que eram submetidos.

Se pensarmos no desenvolvimento histórico das formas de trabalho, ou seja, escravidão, servidão, corporações de ofício e Revolução Industrial, no começo do século passado estaríamos ainda na fase da servidão, mas os europeus já viviam a Revolução Industrial.

O Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, autorizava os trabalhadores a se reunirem em sindicatos para a defesa de seus direitos. Certamente, essa norma buscava acalmar os movimentos reivindicatórios dos trabalhadores.

Logo em seus dois primeiros artigos, fica clara a intenção do governo quanto a dar aos trabalhadores, autonomia para se organizarem em sindicatos:

Art. 1º E' facultado aos profissionaes da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organizarem entre si syndicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.

Art. 2º A organização desses syndicatos é livre de quaesquer restricções ou onus, bastando, para obterem os favores da lei, depositar no cartorio do Registro de hypothecas do districto respectivo, com a assignatura e responsabilidade dos administradores, dous exemplares dos estatutos, da acta da installação e da lista dos socios, devendo o escrivão do Registro enviar duplicatas á Associação Commercial do Estado em que se organisarem os syndicatos (BRASIL, 1903).

Quatro anos depois, em 1907, por força de outro decreto (nº1.637), foram criados os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, mas tal experiência não vingou.

Por interesse histórico, seguem abaixo os dizeres do decreto sobre a competência dos conselhos:

Art. 8º Os syndicatos que se constituirem com o espirito de harmonia entre patrões e operarios, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergencias e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legaes da classe integral dos homens do trabalho e, como taes, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão (BRASIL, 1903).

A Constituição de 1891 atribuía aos Estados a competência para legislar em matéria trabalhista², e em São Paulo tivemos a Lei nº 1.299-A, de 27 de dezembro, que criou o Patronato Agrícola:

Artigo 1.º - E' creado no Estado de São Paulo Patronato Agricola, destinado a auxiliar as execuções das leis federaes e estaduaes no que concerne á defesa dos direitos e interesses dos operarios agricolas (SÃO PAULO, 1911).

E no artigo 3º encontrava-se o rol de atribuições do patronato:

Artigo 3.º - São attribuições do Patronato Agricola:

I. Promover por todos os meios ao seu alcance a fiel execução do decreto federal n. 6437, da 27 Março de 1907, e mais disposições sobre

2 Em 1926, por força de Emenda Constitucional, essa competência passou a ser do Congresso Nacional.

colonização e imigração do Estado, procurando além disso, resolver, por meios suasórios, quaesquer duvidas que por ventura surjam entre os operarios agricolas e seus patrões. II. Intentar e patrocinar as causas para cobrança de salarios agricolas e para o fiel cumprimento dos contractos nos termos da legislação vigente. III. Fiscalizar as cadernetas dos operarios agricolas, afim de verificar si estas se revestem das formalidades prescriptas pela lei federal n. 6437, de 27 de Março de 1907. IV. Promover contra os alliciadores de colonos as providencias auctorizadas por lei. V. Fiscalizar as agencias e sub-agencias de venda de passagens e de cambio aos operarios agricolas. VI. Levar ao conhecimento das auctoridades competentes as queixas dos operarios agricolas relativamente a attentados contra a sua pessoa, familia e bens. VII. Promover a organização e fiscalizar o funcionamento de cooperativas entre os operarios agricolas para assistencia medica, pharmaceutica e ensino primario. VIII. Promover a organização de cooperativas para os accidentes do trabalho. IX. Impôr e promover a cobrança de multas estabelecida por esta lei. X. Apresentar um relatorio mensal ao Secretario da Agricultura, sobre o serviço a seu cargo (SÃO PAULO, 1911).

Foi também em São Paulo que surgiram os Tribunais Rurais, isto em 1922, que tinham funções específicas, previstas na Lei nº 1.869, além de prever sua composição:

Artigo 1.º - Fica creado em cada comarca um tribunal rural, para conhecer e julgar as questões,

até o valor de quinhentos mil réis (500\$000)³, decorrentes da interpretação e execução dos contractos de locação de serviços agricolas.

Artigo 2.º - O tribunal rural se comporá do juiz de direito da comarca onde estiver situada a propriedade agrícola, e de, dois outros membros designados um pelo locador e outro pelo locatario.

§ unico. - Só podem fazer parte do tribunal brasileiros natos ou naturalizados, com cinco annos de residencia no pais (SÃO PAULO, 1922).

Em 1923, surge um órgão ligado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional de Justiça, que tinha a finalidade de ser órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social. Este conselho foi instituído pelo Decreto nº 16.027. O conselho tinha estas funções:

Art. 2º Além do estudo de outros assumptos que possam interessar á organização do trabalho e da previdencia social, o Conselho Nacional do Trabalho occupar-se-ha do seguinte: dia normal de trabalho nas principaes industrias, sistemas de remuneração do trabalho, contractos collectivos do trabalho, sistemas de conciliação e arbitragem, especialmente para prevenir ou resolver as paredes, trabalho de menores, trabalho de mulheres, aprendizagem e ensino technico, accidentes do trabalho, seguros sociaes; caixas de aposentadorias e pensões de ferroviarios, instituições de credito popular e caixas de credito agricola (BRASIL, 1923).

3 Equivalente a dois salários-mínimos da época.

Era Vargas

Em 1930, tivemos eleições para a Presidente da República, sendo eleito o paulista Júlio Prestes, que substituiria Washington Luís. Ocorre que os perdedores não se conformaram com a derrota, e liderados pelo candidato vencido, Getúlio Vargas, promovem uma revolução no mesmo ano, e não permitem que Júlio Prestes assuma o poder, mas sim o próprio candidato Getúlio Vargas.

Getúlio encarava a questão trabalhista como a mais importante para o avanço do país com harmonia e paz. Nem bem chega ao poder e já cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o quê demonstrava que pretendia fazer nascer um país industrial, retirando a questão trabalho da competência do Ministério da Agricultura.

Na seara da solução dos conflitos, o governo criou as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento, ambas em 1932.

As comissões na verdade eram órgãos de conciliação, pois quando as partes não chegavam a um acordo, era proposta a arbitragem para a solução dos conflitos, como afirmado no art. 14, do Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932:

Art. 14. Verificada a impossibilidade de conciliação, do que, igualmente se lavrará ata, por todos assinada, o presidente da Comissão proporá às partes submeter o litígio a juízo arbitral (BRASIL, 1932a).

As juntas eram órgãos administrativos, sem caráter jurisdicional, consoante o disposto no artigo 2º, do Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932:

Art. 2º As Juntas de Conciliação e Julgamento serão creadas pelo

Ministerio do Trabalho, Industria e Comércio, a requerimento de qualquer sindicato interessado, nos Estados e Territorio do Acre por municipios e no Distrito Federal por freguezias, tantas quanttas forem necessarias (BRASIL, 1932b).

As juntas, ao contrário da comissão, podiam impor suas decisões às partes, todavia, caso não cumpridas, tais decisões deveriam ser executadas na Justiça Comum.

Essa denominação, Juntas Conciliação e Julgamento, vigeu até 1999 como será visto mais adiante.

Um trabalhador que pretendesse propor uma reclamação perante uma JCJ, teria de comprovar ser sindicalizado, o que era previsto logo no artigo primeiro do Decreto nº 22.132:

Art. 1º Os litigios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes **empregados sindicalizados**⁴, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes, serão dirimidos pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecidas na presente lei, e na fórmula nela estatuída (BRASIL, 1932b).

Se um empregado não fosse sindicalizado, teria de levar sua demanda à Justiça Comum, o que era mais complicado por vários aspectos, como ter de pagar custas e contratar advogado, o que não acontecia numa JCJ.

Constituição de 1934

A ideia inicial era a de se incluir a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário, mas prevaleceu a tese de que a questão trabalhista não poderia ser decidida apenas por juizes togados, mas por juizes

4 O grifo é nosso, não constando do original.

leigos que, nos dizeres do deputado Levi Carneiro⁵, estes juízes julgariam melhormente sem que se ativessem a conceitos jurídicos cheios de formalismos.

A tese do deputado Levi Carneiro prevaleceu, sendo que a Constituição promulgada em 16 de julho de 1934, assim expôs:

Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual (BRASIL, 1934).

O Capítulo IV do Título I, era justamente o que tratava dos órgãos do Poder Judiciário.

Mas a simples menção à Justiça do Trabalho no texto constitucional não encerrou as discussões. Ficaram célebres as discussões no parlamento entre Waldemar Ferreira e Oliveira Viana. O primeiro era contrário à representação classista e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Já, Oliveira Viana era defensor ferrenho desses dois pontos, uma vez ser sociólogo e defensor do corporativismo.

Oliveira Viana entendia que a

5 Deputado e intelectual, foi membro da Academia Brasileira de Letras, ocupando a Cadeira 27.

Justiça do Trabalho deveria ficar longe dos preceitos da Justiça Comum, onde o liberalismo prevalecia. Entendia o professor Viana que a Justiça do Trabalho sendo uma justiça especial, deveria ter sentenças que com caráter normativo, podendo de regular salários e prever condições de trabalho, fundamentando esta parte de seu entendimento na doutrina angloamericana da delegação de poderes.

Waldemar Ferreira, um liberal e famoso professor de Direito Comercial, afirmava que a primeira instância da Justiça do Trabalho deveria ter apenas o juiz singular, com formação jurídica. Afirmava, ainda, que a representação classista oneraria demasiadamente o poder público, com três juízes. Para ele, os juízes classistas funcionariam apenas nas instâncias superiores.

Sobre o poder normativo, a crítica de Waldemar Ferreira se prendia na divisão de poderes prevista na Constituição, ou seja, que estaria a Justiça do Trabalho invadindo a competência do Poder Legislativo (FERREIRA, 1939).

Os debates entre os dois professores ficaram tão famosos, que muitos estudos, dissertações e teses trataram da discussão, a qual foi de altíssimo nível, fruto da capacidade intelectual de ambos.

Sobre a representação classista o professor Antonio Lamarca (1979, p. 34) em sua festejada obra “O Livro da Competência”, assim afirmou:

Houve tempo em que fazia sérias restrições ao vocalato (em sentido amplo); não o faço mais. Entendo que a Justiça deve abandonar o aparato de fórmulas invulneráveis aos cidadãos comuns, descendo até o povo, o que afinal de contas é o interessa. O vogal das Juntas de Conciliação

e Julgamento infunde confiança às partes; é certo – e isto ninguém nega – que o trabalhador sempre teve suspeitas sobre a conduta dos juízes togados, apontados injustamente como “representante da burguesia dominante”.

Em restrições inexistem na Justiça do Trabalho. A corrente da chamada jurisprudência acientífica – num país onde não se vêem negociações coletivas – ganhou foros de lidima cidadania entre nós. E os juízes de fato – que conhecerem a realidade da vida melhor do que nós, juízes togados – colaboram para o esclarecimento da matéria fática das lides que vão ao auditório trabalhista. Graves erronias jurídicas por eles cometidas (e nota-se que não são obrigados a conhecer o direito) são pontualmente corrigidas, à moda de coleguismo, pelos juízes togados, este sim, com a obrigação de conhecer profundamente todos os ramos da ciência jurídica. Então o inconveniente da ignorância do direito desaparece e as decisões da Justiça do Trabalho, sempre humanas, contribuem enormemente pelo menos no Brasil, para dar aos trabalhadores e empregadores a tranquilidade necessária ao desempenho de suas tarefas normais.

Estado novo

O período entre 1930 e 1937, o país viveu muitas turbulências políticas, com dois conflitos armados importantes, o de 1932 a Revolução Constitucionalista envolvendo o Estado de São Paulo, e em 1935, a tentativa dos comunistas em implantar esse regime no Brasil, conflito que ficou conhecido como Intentona Comunista.

Em 10 de novembro de 1937, Getúlio Vargas, com apoio das Forças

Armadas, determina o fechamento do Congresso Nacional, justificando, dentre outros motivos para tomar essa atitude, a dificuldade de aprovação do projeto de lei que regulamentava a Justiça do Trabalho.

Com a implantação do Estado Novo, Getúlio outorgou à Nação uma nova Constituição. Esta assim tratou a Justiça do Trabalho:

Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum (BRASIL, 1937).

Contudo, não foi de imediato que se regulamentou a Justiça do Trabalho, sendo que uma comissão foi criada para delinear os contornos desta, e somente em 1941 é anunciada a criação da Justiça dos trabalhadores⁶, a qual foi formada pelo Conselho Nacional do Trabalho, 8 Conselhos Regionais do Trabalho e 36 Juntas de Conciliação e Julgamento.

A partir da efetivação da Justiça do Trabalho, tem início uma forte discussão se ela poderia ter funções judicantes, uma vez a redação do artigo 139 da Constituição acima transcrito não a colocava como órgão do Poder Judiciário.

O Supremo Tribunal Federal, por via de controle difuso de constitucionalidade considerou a Justiça do Trabalho como órgão judicante⁷.

6 Palavras de Getúlio Vargas no dia 1º de maio de 1941, quando anuncia a criação da Justiça do Trabalho no estádio de São Januário, do Clube de Resgata Vasco da Gama, no Rio de Janeiro, para um público de 40 mil pessoas.

7 STF-RE 6.310, in DJU de 30.9.43.

Período de 1946 a 1967

Em 1945, Getúlio Vargas é deposto por um movimento militar, e no ano seguinte uma nova Constituição é promulgada, e esta inclui a Justiça do Trabalho como órgão do Poder Judiciário:

Art 94 - O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

- I - Supremo Tribunal Federal;
- II - Tribunal Federal de Recursos;
- III - Juízes e Tribunais militares;
- IV - Juízes e Tribunais eleitorais;
- V - Juízes e Tribunais do trabalho** (grifo nosso) (BRASIL, 1946).

Em nível infralegal, o Decreto-lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, deu à Justiça do Trabalho sua estrutura judicial, ficando assim:

- a) o Tribunal Superior do Trabalho;
- b) os Tribunais Regionais do Trabalho;
- c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

A partir dessas importantes alterações, a magistratura togada passou a ser uma carreira e o ingresso se daria por concurso público, com promoções pelos critérios de antiguidade e merecimento. Foram também outorgadas as garantias da magistratura comum, ou seja, a vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade salarial.

Os juízes classistas seriam temporários, indicados por organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, com duração temporária de seus mandatos de 3 anos.

Nas Juntas de Conciliação e Julgamento os classistas receberam a denominação de vogais, mantendo-se a de classistas nos tribunais (TST e TRT's).

Os juízes togados receberam a denominação de presidentes de juntas, exceção feita aos juízes da 1ª e 2ª Regiões, cuja denominação era de juiz do trabalho substituto.

A Justiça do Trabalho criada com festas e com a promessa de ser uma justiça célere, não conseguiu ter a celeridade prometida, tamanha era a demanda. O TST era composto por 11 juízes, o que causava acúmulo de demandas para julgar. Para se ter uma ideia de como era esse quadro de morosidade, em 1952 o número de processos aguardando pauta nesse tribunal chegou a 4.000 processos.

A Justiça do Trabalho de 1967 a 1988

A Constituição de 1967, dita semioutorgada, aumenta o número de juízes no Tribunal Superior do Trabalho para 17⁸ e altera a denominação de seus membros para ministros.

Esse período marca fortes mudanças, inclusive da sede do TST do Rio de Janeiro para Brasília, que se deu em 1971. As principais mudanças ocorreram novamente com o aumento de demandas, que passou a crescer no início dos anos 1980, quando a crise mundial do petróleo trouxe seus reflexos para as empresas brasileiras e os empregadores passaram a despedir empregados, e estes buscavam seus direitos na Justiça do Trabalho.

Sobre esse período, Ives Gandra Martins Filho, Irani Ferrari e Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 203) relatam:

Em 1º de maio de 1971, cumprindo preceito constitucional que determinava ser sede do Tribunal Superior do Trabalho a capital da República, era instalada em Brasília a mais alta Corte Trabalhista do

8 11 togados e 6 classistas.

país, em cerimônia que contou com a presença do Ministro da Justiça Alfredo Buzaid, do Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Eliomar Baleeiro, e do Bispo de Brasília, D. José Newton, que fez a entronização, no Plenário da Corte, da imagem do Cristo Crucificado, oferecida pelo então Presidente do TRT baiano, Carlos Coqueijo Costa, em nome de todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

Em razão da demanda, novas juntas de conciliação foram criadas no país, e ampliação do número de juízes nos tribunais regionais.

Em São Paulo até 1980, existiam 24 Juntas de Conciliação e Julgamento, número ampliado para 45 em 1982, e, ainda, aumentou o número de turmas no Tribunal Regional da Segunda Região, tendo este sendo mudado para um prédio amplo e de arquitetura arrojada, para acomodar juízes e servidores, entre 1971 e 1980, a Justiça do Trabalho era exemplo de celeridade, pois foi um período de grande desenvolvimento econômico no Brasil, e as demandas trabalhistas eram menores que as de outras áreas da Justiça.

A partir do início dos anos 80 do Século passado, a rapidez com que a Justiça do Trabalho soluciona os processos, desaparece por completo. Não pagar direitos trabalhistas era um bom negócio, pois na justiça ou se pagava muitos anos depois ou os trabalhadores aceitavam qualquer acordo.

Os juízes e demais servidores se viam assoberbados de trabalho, e se angustiavam por não ver efetividade nas decisões. A partir dessa realidade, o aumento de juízes e servidores já não seria suficiente para a solução do problema, mas mudar a legislação que fazia da Justiça do Trabalho um ótimo

investimento para maus empregadores.

A Justiça do Trabalho a partir de 1988

Com a redemocratização do Brasil, em 1988 foi promulgada a atual Constituição. Nos trabalhos da constituinte várias foram as tentativas de se acabar com a representação classista. Alegava-se que esta já tinha cumprido sua finalidade histórica, e que os valores despendidos pelo erário dariam para admitir juízes togados e mais servidores, além do aspecto político das nomeações dos juízes classistas, que muitos entendiam ser uma porta de entrada para a corrupção.

Sem entrar no mérito das alegações supra, fato é que a representação classista se manteve no texto final da Constituição de 1988, e, ainda, o termo vogais, muitas vezes depreciativo para os classistas nas juntas, mudou e recebeu o mesmo status de Juízes Classistas:

Art. 116. A Junta de Conciliação e Julgamento será composta de um juiz do trabalho, que a presidirá, e dois **juízes classistas temporários**, representantes dos empregados e dos empregadores (BRASIL, 1988).

Na nova Constituição, o Tribunal Superior do Trabalho foi assim constituído:

Art. 141. Os órgãos da Justiça do Trabalho são os seguintes:

...

§ 1º O Tribunal Superior do Trabalho compor-se-á de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pelo Senado Federal, sendo:

I - dezessete togados e vitalícios,

dos quais onze escolhidos dentre juízes de carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho; II - dez classistas temporários, com representação paritária dos trabalhadores e empregadores (BRASIL, 1988).

A Constituição também previu a criação de pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho por Estado, o que resultou paulatinamente na criação de 8 tribunais elevando para 24 o número de TRT's no país.

Quanto à competência, a Constituição alarga a mesma, assim declarando:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas (BRASIL, 1988).

Vê-se a inclusão das demandas envolvendo União, Estados e Municípios, inclusive suas autarquias e empresas públicas. O termo outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, sempre nos pareceu de fácil interpretação, mas longa discussão surgiu sobre, por exemplo, se o dano moral decorrente da relação de emprego seria da competência da Justiça do Trabalho, bem como habeas corpus, mandados de segurança e outras demandas de cunho trabalhista, inclusive algumas relativas à greve. Tais discussões seriam sepultadas em 2004, como será visto mais adiante.

Em 1999, a Emenda Constitucional nº 24 sepultou definitivamente a legendaria representação classista, dando à Justiça do Trabalho esta organização:

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

I - o Tribunal Superior do Trabalho;
II - os Tribunais Regionais do Trabalho;
III - os Juízes do Trabalho (BRASIL, 1999).

E o art. 116 assim determinava:

Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular (BRASIL, 1999).

O mesmo se deu com o TST e os Tribunais Regionais, dos quais a Emenda nº 24 excluiu os classistas. Os mandatos vigentes à época foram respeitados até seu final, mas não sendo nomeados novos, fazendo da representação classista definitivamente parte da história da Justiça do Trabalho.

Em 2004, outras alterações importantes ocorreram na Justiça do Trabalho, por força da Emenda Constitucional nº 45, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para as causas derivadas de relação de trabalho e esclareceu detalhadamente a competência para cada matéria, pondo um ponto final às discussões que informamos acima.

A redação do artigo 114 da Constituição da República ganhou esta redação:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o ;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

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

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (BRASIL,2004).

Logo, as discussões sobre dano moral, *habeas corpus*, discussões sobre relações sindicais e outras que atormentavam doutrina e jurisprudência, se dissiparam após a Emenda Constitucional nº 45.

Outra criação trazida pela Emenda nº 45, foi a previsão de instalação pelos Tribunais Regionais do Trabalho da justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários. Tais órgãos são muito utilizados na região amazônica, onde a Justiça do Trabalho se desloca de barco para locais escondidos na selva, levando paz social às relações de trabalho nesses distantes rincões de nosso país.

CONCLUSÃO

A Justiça do Trabalho no Brasil surgiu como órgão de solução dos conflitos entre patrões e empregados, primeiramente no campo e depois, conforme o país se industrializava, nos centros urbanos.

As experiências na área rural não evoluíram, ao contrário dos centros urbanos, onde a Justiça do Trabalho se desenvolveu, sobretudo após a tomada do Poder pelos revolucionários de 1930. É nessa década que se organiza a Justiça do Trabalho, inclusive prevista no texto constitucional de 1934, que a declara órgão não pertencente ao Poder Judiciário, pelo que suas decisões somente seriam executadas na Justiça Comum.

A Constituição de 1937, retrato de um autoritarismo implantado por Getúlio Vargas, mantém a Justiça do Trabalho como órgão não atrelado ao Poder Judiciário, o que não impediu de em 1941 ser ela constituída como órgão judicial, mesmo com a não previsão disso na Constituição.

Em 1946, a Justiça do Trabalho é declarada na Constituição desse ano como órgão do Poder Judiciário, assim se mantendo até os dias atuais.

A representação classista que dava contornos de uma Justiça especializada e popular, foi sempre muito atacada, e em 1999, por força de Emenda Constitucional, foi extinta, mantendo-se apenas os juízes togados.

Amplia-se a competência da Justiça do Trabalho em 2004, não apenas para conhecer e julgar conflitos da relação de emprego, mas também das relações de trabalho, e esclarecer-se itens importantes sobre a competência material da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho, tão atacada e muitas vezes menosprezada, sempre foi

importante instrumento de paz social, uma história rica de algo que deu muito certo no Brasil.

Referências

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1934)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1935]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1937)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (1946)**. Rio de Janeiro: Diário Oficial da União, [1946]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 24, de 09 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Brasília: Diário Oficial da União [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 12

maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879. Dispondo o modo como deve ser feito o contrato de locação de serviços. **Coleção de Leis do Império do Brasil** - 1879, p. 11 v. 1 pt. I. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-publicacaooriginal-62001-pl.html#:~:text=PROCESSO%20E%20COMPETENCIAS-,Art.,qualquer%20que%20seja%20a%20quantia>. Acesso em: 12 maio 2021. BRASIL. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias ruraes a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, Seção 1, 8 jan. 1903. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-979-6-janeiro-1903-584238-publicacaooriginal-107004-pl.html>. Acesso em: 12 maio 2021

BRASIL. Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923. Crêa o Conselho Nacional do Trabalho. Rio de Janeiro, **CLBR**, 31 dez. 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16027.html. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932. Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**, 16 maio. 1932a. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Institue%20Comiss%C3%B5es%20Mistas%20de%20Concilia%C3%A7%C3%A3o%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A7%C3%A7%C3%A3es>. Acesso em: 12 maio 2021.

BRASIL. Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Rio de

Janeiro, **Diário Oficial da União**, 26 nov. 1932b. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html#:~:text=Institue%20Juntas%20de%20Concilia%C3%A7%C3%A3o%20e%20Julgamento%20e%20regulamenta%20as%20suas%20fun%C3%A7%C3%B5es.&text=DAS%20JUNTAS%20DE%20CONCILIA%C3%87%C3%83O%20E%20JULGAMENTO>. Acesso em: 12 maio 2021.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr Editora, 1995.

COSMOPOLIS, Mario Pasco. **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**. Lima: Aee, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. México DF. Editorial: Porrúa, 1949.

FERRARI, Irani. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Waldemar Martins. **Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Freitas Bastos, 1939.

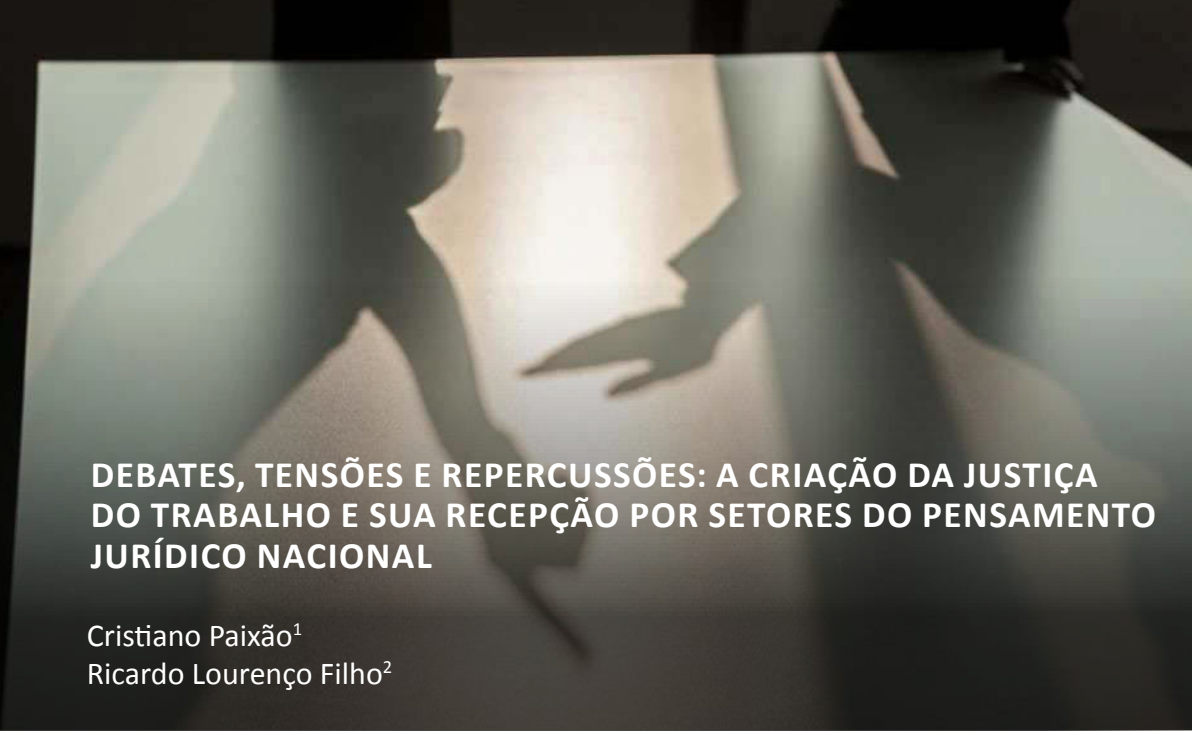
LAMARCA, Antonio. **O livro da Competência**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

SÃO PAULO. Decreto nº 1.299-A, de 27 de dezembro de 1911. Cria o patronato agrícola. São Paulo, **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 1911. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1911/lei-1299A-27.12.1911.html#:~:text=Artigo%201.%C2%BA%20>

%2D%20E',a%20sua%20s%C3%A9de%20nesta%20Capital. Acesso em: 12 maio 2021

SÃO PAULO. Decreto nº 1.869, de 10 de outubro de 1922. Cria tribunais rurais no Estado. São Paulo, **Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo**, 1922. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html#:~:text=Artigo%201.%C2%BA%20%2D%20Fica%20creado,de%20loca%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20agricolas>. Acesso em: 12 maio 2021

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Processo do Trabalho**. 2. Ed. São Paulo, Revista dos Tribunais: 2013.



DEBATES, TENSÕES E REPERCUSSÕES: A CRIAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E SUA RECEPÇÃO POR SETORES DO PENSAMENTO JURÍDICO NACIONAL

Cristiano Paixão¹
Ricardo Lourenço Filho²

RESUMO:

A Justiça do Trabalho foi instalada, em 1941, com a missão, segundo Getúlio Vargas, de preservar a legislação social brasileira e o ambiente de colaboração e união entre empregados e empregadores. Mas sua

1 Professor Associado da Faculdade de Direito da UnB. Foi professor visitante nas universidades de Macerata e Sevilla. Mestre em Teoria e Filosofia do Direito (UFSC). Doutor em Direito Constitucional (UFMG). Estágios pós-doutorais em História *Moderna na Scuola Normale Superiore di Pisa* e em Teoria da História na *Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales* (Paris). Coordenador dos grupos de pesquisa “Percurso, Narrativas, Fragmentos: História do Direito e do Constitucionalismo” e “Direito, História e Literatura: tempos e linguagens” (CNPq/UnB) e integrante do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (CNPq/UnB). Foi Conselheiro da Comissão de Anistia do Ministério da Justiça (2012-2016) e Coordenador de Relações Institucionais da Comissão Anísio Teixeira de Memória e Verdade da UnB. Subprocurador-Geral do Trabalho. Integrante do Coletivo Transforma MP e da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia.

2 Doutor e Mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB); Professor do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP; Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região; Integrante dos grupos de pesquisa “Percurso, Narrativas e Fragmentos: História do Direito e do Constitucionalismo” (CNPq/UnB) e “Trabalho, Constituição e Cidadania” (CNPq/UnB).

criação foi marcada por disputas, como se percebe pelo discurso do governo e pela mudança entre os textos constitucionais de 1934 e 1937. Um retrato das ideias presentes naquele contexto pode ser alcançado a partir do debate entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira. Por meio desse debate, analisamos aqui a recepção doutrinária da construção e da consolidação da Justiça do Trabalho, inserida no conjunto de tensões que surgiram na década de 1930 em torno de diversos projetos de Estado e sociedade.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. História do direito. Oliveira Viana. Waldemar Ferreira.

INTRODUÇÃO

Embora sua criação tenha sido prevista na Constituição de 1934, a Justiça do Trabalho foi implementada apenas em 1941. Antes disso, existiam órgãos oficiais que se voltavam às questões laborais, como o Conselho Nacional do Trabalho, criado em 1923, vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (e, na década de 1940, transformado no Tribunal Superior do Trabalho) (CABRAL; PEREIRA; CHAVES, 2019), as Juntas de Conciliação

e Julgamento e as Comissões Mistas de Conciliação, ambas de 1932, vinculadas ao Poder Executivo e de natureza administrativa. Mas a instituição da Justiça do Trabalho, além de sua relação com os objetivos e propósitos da legislação social varguista, trouxe uma nova organização, com a divisão do território nacional em oito regiões e o incremento de um sistema funcionalmente hierarquizado, com a estrutura de um tribunal superior – papel exercido pelo mencionado Conselho Nacional do Trabalho.

Trata-se de um momento histórico de grande importância. Karl Loewenstein (1942) afirma, sobre o ato de criação da Justiça do Trabalho, que, a partir de então, o Brasil passou a contar com um verdadeiro sistema de justiça laboral, destacado das demais cortes de justiça, para todos os conflitos individuais e coletivos relacionados a trabalho e emprego. Além disso, os órgãos estatais, tanto quanto os particulares, passaram a se vincular às decisões da Justiça do Trabalho. Assim, ao mesmo tempo, os tribunais trabalhistas passaram a servir de parâmetro para a discricionariedade administrativa e colocaram o sistema de relações laborais sob os princípios do Estado de Direito. (LOEWENSTEIN, 1942, p. 352).

Este artigo analisa o discurso do governo a respeito da Justiça do Trabalho e de sua criação no contexto das Constituições de 1934 e de 1937. Em seguida, examina as disputas de ideias em torno da institucionalização da Justiça Especializada, a partir do debate entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira. Procuramos observar, assim, a recepção doutrinária que marcou essa inovação institucional.

INSTALAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: A “GRANDE OBRA” DA LEGISLAÇÃO SOCIAL

Getúlio Vargas declarou instalada a Justiça do Trabalho no Brasil em seu discurso de 1º de maio de 1941³ (VARGAS, 1940, p. 293). Para o governo, a implementação da Justiça Especializada guardava relação com a legislação social editada a partir de 1930. Ao se dirigir aos trabalhadores, Vargas (1941) aludiu “aos princípios sadios e claros que orientavam o Brasil desde 1930 e determinaram a instauração do Estado Nacional” e afirmou que, “norteados” por esses princípios, “o Governo conseguiu reformar a estrutura social do país, promovendo a solidariedade das classes pela colaboração geral nas tarefas do bem comum”. A legislação até então produzida, “contrariando a opinião dos céticos e timoratos, em vez de separar, de criar barreiras entre classes e acender oposições, aproximou e uniu empregados e empregadores”. O “programa trabalhista” do governo seria concluído com a criação da Justiça do Trabalho:

Tudo indica, portanto, ser propício o momento para ultimar a grande obra, mantê-la e preservar em toda a sua pureza, intransigentemente protegida do descaso e das interpretações apressadas. A Justiça do Trabalho, que declaro instalada neste histórico Primeiro de Maio, tem essa missão. Cumpre-lhe defender de todos os perigos a nossa modelar legislação social-trabalhista, aprimorá-la pela jurisprudência coerente e pela retidão e firmeza das sentenças. Da nova magistratura outra coisa não esperam Governo, empregados e empregadores. (VARGAS, 1941, p. 261).

Pouco antes, Waldemar Falcão (FALCÃO, 1941, p. 13-18), Ministro do Trabalho, discursara acerca da instalação da Justiça do

3 Era uma prática do então governante dirigir-se aos trabalhadores no dia do trabalho. No discurso de 1º de maio de 1940, por exemplo, Getúlio Vargas anunciou a assinatura da lei que fixava o salário mínimo em todo o país

Trabalho e se referiu ao “aparelhamento da legislação social, cuja cúpula judiciária hoje se integra e consolida”. O Ministro aludiu aos “elementos do Trabalho e da Produção, conjugados nessa ordem harmônica” e à jornada que integrou a nação “no ritmo seguro da harmonia e da fraternidade entre as classes sociais”. Tratava-se, para Waldemar Falcão, de um “princípio que haveria de ser uma das marcas primordiais” do governo: “a conciliação e a harmonia entre empregadores e empregados”. Essa ideia foi reiterada em outros trechos do discurso, como na afirmação de que o governo “alicerçou rijamente a ordem social na colaboração recíproca e na harmonia entre as classes produtoras e trabalhadoras”, ou de que o governante não se atemorizara pelas “sombrias profecias” que haviam vislumbrado “o drama angustioso das lutas de classe, alimentadas pelo ódio e

e harmonia entre capital e trabalho pode ser traduzida como uma rejeição ao conflito social, sobretudo no âmbito das classes produtivas. A Justiça do Trabalho, como medida de finalização da “grande obra” da legislação social, recebeu a missão, naquele contexto, de preservar o ambiente de colaboração e união entre empregados e empregadores. Isso fica evidente numa rápida comparação entre os textos das Constituições de 1934 e 1937. A primeira estipulava que, “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho (...)” (art. 122) (BRASIL, 1934). Já a segunda previa que, “para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho (...). A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao

“A Justiça do Trabalho, como medida de finalização da “grande obra” da legislação social, recebeu a missão, naquele contexto, de preservar o ambiente de colaboração e união entre empregados e empregadores.”

pela ambição” (FALCÃO, 1941, p. 13-17).

Em ambos os discursos, é possível identificar ideias que marcaram a política do governo quanto às relações sociais e trabalhistas. As referências a “solidariedade entre as classes”, “colaboração” pelo bem comum, aproximação, união, conciliação e harmonia entre empregados e empregadores são características das mensagens do governo varguista desde o seu início. São expressões ligadas à legislação social e às instituições criadas com o objetivo de garantir o seu cumprimento, como o Ministério do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento, as Comissões Mistas de Conciliação, o Conselho Nacional do Trabalho e, a partir de maio de 1941, a Justiça do Trabalho.

A ênfase em formas de solidariedade

trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (art. 139) (BRASIL, 1937). A declaração de que a greve e o lock-out são medidas nocivas expressava a rejeição do governo a formas conflitivas das relações entre as classes produtivas. É simbólico que essa declaração constasse do mesmo artigo que disciplinava a instituição da Justiça do Trabalho.

A mudança entre os textos de 1934 e 1937 foi destacada no discurso de Waldemar Falcão, para quem o desígnio de conciliação e harmonia entre empregados e empregadores seria completado pelo governante “através da Carta Constitucional de 10 de novembro de 1937”. Vale conferir a seguinte passagem:

Aquilo que fora, após longos debates, consubstanciado numa fórmula algo

hesitante, no texto do art. 122 da Constituição de 1934, passou a ser configurado por forma mais perfeita e concreta na redação do art. 139 da Carta Política de 10 de novembro de 1937.

É que a concepção do Estado Liberal já não influira na organização constitucional de 1937, ao contrário do que acontecera em 1934, quando, mau grado o esforço de não poucos batalhadores, medrou e venceu por fim, em matérias do mais alto alcance como esta, o preconceito individualista. (FALCÃO, 1941, p. 13-16, *sic*).

Ao proclamar o Estado Novo, em novembro de 1937, Getúlio Vargas criticou “a organização constitucional de 1934, vazada nos moldes clássicos do liberalismo e do sistema representativo”, com suas “falhas lamentáveis”, e afirmou que o Poder Legislativo, “no regime da Constituição de 1934, mostrou-se, irremediavelmente, inoperante”. Segundo Vargas, aguardavam deliberação, à época, “numerosas iniciativas de inadiável necessidade nacional”. Entre elas, estavam justamente “os projectos da Justiça do Trabalho”.⁴ (VARGAS, 1938, p. 23-24, *sic*)

Pelos discursos acima, a Constituição de 1934 e sua concepção de Estado (liberal) eram tratadas como obstáculo à efetivação do projeto nacional iniciado em 1930. A Justiça do Trabalho integrava esse projeto e representava a finalização da “grande obra” da legislação social. Correspondia ao triunfo da opção pela rejeição do conflito social e pela ordem fundada numa suposta harmonia entre empregados e empregadores.

4 A referência, no discurso de proclamação do Estado Novo, à não aprovação, no Congresso Nacional, do projeto que regulamentava a Justiça do Trabalho é recordada em SÚSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 72, n. 3, set/dez. 2006.

É importante a menção, no discurso de Vargas, de que o Poder Legislativo, no regime constitucional de 1934, não aprovara, entre outros, o projeto de lei sobre a Justiça do Trabalho. Havia, de fato, fundada na Constituição anterior, uma oposição à jurisdição laboral e ao modelo de Estado que ela pressupunha, como explica Angela de Castro Gomes:

Os anos de governo constitucional, que decorreram de 1934 a 1937, registraram um debate acirrado entre duas posições, uma postulando e outra combatendo o estabelecimento de uma instituição que reconhecia sujeitos de direito coletivo e não apenas individuais. No caso, foram as posições liberais clássicas e individualistas que se opuseram à Justiça do Trabalho, sendo os que então defendiam o autoritarismo do Estado (como Oliveira Viana), que assumiram sua defesa e conduziram sua manutenção na Constituição de 1937. (GOMES, 2006, p. 61).

Um capítulo importante da história da Justiça do Trabalho corresponde à disputa, sob a Constituição de 1934, acerca de sua implantação e de suas características. Um retrato dessa disputa pode ser obtido a partir do debate entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira por ocasião do projeto de regulamentação da Justiça do Trabalho.

A JUSTIÇA DO TRABALHO NO DEBATE ENTRE OLIVEIRA VIANA E WALDEMAR FERREIRA

Enviado ao Congresso Nacional em 1936, o projeto de Lei Orgânica da Justiça do Trabalho foi encaminhado à Comissão de Constituição e Justiça, cujo presidente, o deputado federal Waldemar Martins Ferreira, elaborou parecer com críticas ao texto proposto. Ferreira tomava como fundamento a Constituição de 1934 e afirmava que a

Justiça do Trabalho era “uma justiça especial”, com “feição nitidamente judiciária, embora à margem do Poder Judiciário” (FERREIRA, 1938, p. 121-122). Suas características incluíam a especialidade do processo, a oralidade, a especialidade da matéria, a constituição dos órgãos judiciários e a qualidade profissional das pessoas envolvidas (empregados e empregadores). (FERREIRA, 1938, p. 125).

Não obstante, Waldemar Ferreira defendia que a jurisdição laboral deveria ser atribuída a magistrados da Justiça Comum, pois “nada impede que na mesma pessoa natural se concentrem as duas investiduras, subordinadas, embora, a princípios diferentes”. (FERREIRA, 1938, p. 231). Além disso, em sua opinião, o dispositivo que cuidava do poder normativo violava o princípio da separação de poderes, uma vez que o Poder Legislativo não poderia delegar à Justiça do Trabalho a competência privativa de legislar. (FERREIRA, 1938, p. 220). A feição “nitidamente jurisdicional” impedia que a Justiça Especializada pudesse alterar contratos de trabalho, individuais ou coletivos. E como não se tratava de órgãos do Poder Judiciário, os tribunais trabalhistas não poderiam, com amparo na legislação social, dissolver associações profissionais. (FERREIRA, 1938, p. 195-196).

Segundo Regina Morel e Elina Pessanha, a atuação de Waldemar Ferreira é exemplar da reação liberal à proposta apresentada pelo governo de Getúlio Vargas. De acordo com as autoras:

Os liberais não queriam uma justiça federal – tão distante e acima dos interesses locais bem sedimentados. Não queriam também que os sindicatos funcionassem como pessoas jurídicas públicas, alegando que a vontade individual dos trabalhadores deveria prevalecer. Não aceitavam, na verdade, a existência de sujeitos e direitos coletivos, e não

queriam uma Justiça do Trabalho com o que consideravam o poder de legislar: eram frontalmente contra o poder normativo. (MOREL; PESSANHA, 2007, p. 89-90).

Os principais aspectos da oposição dos liberais, como se percebe pela referência acima invocada e principalmente pelo teor do parecer de Waldemar Ferreira, representam um contraponto às premissas fundamentais da legislação social adotada pelo governo a partir do início da década de 1930. Esse contraponto pode ser identificado nas ideias de Oliveira Viana, que foi Consultor Jurídico no Ministério do Trabalho de 1932 a 1940.

Oliveira Viana estudou a fundo a formação política e social do Brasil e desenvolveu o conceito de latifúndio como base da sociedade. Ele cunhou a tese do “insolidarismo” do povo brasileiro, isto é, da falta de manifestações, mesmo rudimentares, de solidariedade e cooperação. Essa constatação guardava relação com o papel do Estado Nacional, a quem “corre o dever supremo de amparar, estimular e desenvolver todas aquelas atividades ou movimentos associativos desinteressados, inspirados em objetivos transindividuais ou extra-pessoais, que representem expressões de solidariedade social ativa”. (VIANA, 1943, p. V) A função do Estado seria, então, a de organizar a sociedade.⁵

Os sindicatos assumiam papel relevante na transformação da sociedade e no desenvolvimento da solidariedade. Para Viana, deveriam ser organizações de colaboração estatal, apartadas da luta de classes. Mas apenas o Estado poderia impulsionar os sindicatos para que

5 O papel disciplinador do Estado aparece no final do discurso de Getúlio Vargas sobre a instalação da Justiça do Trabalho: “só os povos bem organizados, de vigilante espírito nacionalista, subsistem. E nós subsistiremos, porque estamos unidos, disciplinados e dispostos a quaisquer sacrifícios pelo Brasil” (VARGAS, 1941, p. 263).

propiciassem a solidariedade social e a consciência de grupo de que necessitava o povo brasileiro. Em suas palavras, “o grande pensamento da nossa política sindical é organizar o povo”. (VIANA, 1940, p. 53-55). Como consequência, os sindicatos não poderiam ser livres, plurais ou autônomos, na medida em que isso inviabilizaria a ação tutelar do Estado (VIANA, 1943, p. 13).

O sindicalismo, o corporativismo e a legislação social eram, segundo Viana, a resposta à pergunta sobre como organizar o mundo “dentro da utopia de uma sociedade harmônica, incorporadora e cooperativa”. Nesse sentido, “ao Estado caberia até mesmo forçar classes e categorias sociais a se organizarem, pois a organização seria a única maneira de se exercer a cidadania no mundo moderno” (CARVALHO, 1991, p. 94).

Diante das críticas de Waldemar

investidos de funções normativas”. (VIANA, 1983, p. 179). Essa função decorreria do próprio texto constitucional de 1934, que, ao estipular o regime corporativo para “organizações judicantes dos dissídios do trabalho”, atribuiu, de forma implícita, “poderes a estas corporações para regular, de maneira geral, quando assim julgarem conveniente, a matéria da sua competência”. (VIANA, 1983, p. 190).

Para compreender a função normativa dos tribunais trabalhistas, seria necessário se distanciar dos critérios, das regras e dos princípios do direito e do processo comum. Em Oliveira Viana, as ideias sobre a Justiça do Trabalho adquiriam um aspecto de modernidade, de inovação. Exigiam a superação do regime do individualismo e do civilismo. Por isso, Viana apontava ser uma “contradição substancial” enquadrar a Justiça Laboral “na metodologia processual dos

“Para compreender a função normativa dos tribunais trabalhistas, seria necessário se distanciar dos critérios, das regras e dos princípios do direito e do processo comum.”

Ferreira ao projeto de regulamentação da Justiça do Trabalho, Oliveira Viana afirmou que o direito produzido pela Revolução de 1930 era incompatível com as regras, os princípios e o sistema do direito privado. Segundo ele, na análise do art. 122 da Constituição de 1934, os críticos não teriam considerado os aspectos sociais e políticos da Justiça do Trabalho (VIANA, 1983, p. 21-22, 38)

Oliveira Viana sustentava que a competência normativa se relacionava com o aspecto corporativo da Justiça do Trabalho, uma vez que “os órgãos corporativos criados para regular e disciplinar os conflitos econômicos e sociais estão cada vez mais

tribunais de direito comum”, o que levaria à anulação da “própria razão de ser da sua instituição” (VIANA, 1983, p. 72).

Na análise de José Murilo de Carvalho:

Contra o individualismo jurídico defendido por Waldemar Ferreira, assentado na ideia de contrato do Código Civil, Oliveira Viana insistia em afirmar a natureza coletiva da realidade social moderna que pedia novos princípios de direito, nova exegese, novos órgãos, novos processos, novos ritos, nova jurisprudência. Os conflitos do trabalho, argumentava,

eram coletivos, exigiam convenções coletivas, sentenças coletivas com poder normativo. Era dele, sem dúvida, a postura moderna nesse debate. (CARVALHO, 1991, p. 94).

O poder normativo de que seria investida a Justiça do Trabalho era relevante, na perspectiva de Oliveira Viana, para a função estatal de organização da sociedade e de garantia de harmonia entre capital e trabalho. O papel da Justiça Especializava guardava íntima relação com o da própria legislação social.

As leis trabalhistas e sociais editadas a partir de 1930 representaram um esforço do governo em captar necessidades imediatas das classes laborais e disso resultou a ampliação dos direitos reconhecidos em lei. O governo também se mostrou eficiente no controle e na fiscalização do cumprimento da nova legislação.⁶ Havia, contudo, uma contrapartida: a repressão às organizações profissionais autônomas e a criação dos respectivos mecanismos institucionais de controle, que, amparados na legislação sindical, preservariam o ambiente de colaboração e união entre capital e trabalho. Cumpriam essa função os já citados Ministério do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento, as Comissões Mistas de Conciliação e, finalmente, a Justiça do Trabalho.

É claro que a função social de uma instituição pode mudar e, com frequência, se altera no curso da história. No caso da Justiça do Trabalho, a sua função, desde a instalação, em maio de 1941, até pelo menos a Constituição de 1946, estava associada ao papel do Estado de organizador e disciplinador da sociedade. O debate entre Oliveira

6 John French observa, porém, que as leis sociais e trabalhistas estavam longe de serem uma “outorga desinteressada”, mas, ao revés, deviam sua origem a um “Estado nacional fraco que tentava desesperadamente construir uma firma base social para o seu poder” (FRENCH, 2002, p. 92).

Viana e Waldemar Ferreira representa, portanto, as concepções de Estado então em disputa e mostram como essas concepções influenciaram o papel esperado da Justiça do Trabalho.

Para uma melhor compreensão dos termos deste debate, vale a pena acompanhar alguns aspectos da trajetória de Waldemar Ferreira, especialmente após a inserção da Justiça do Trabalho como órgão componente do Poder Judiciário, o que veio ocorrer na Constituição de 1946.

Uma questão historicamente dotada de interesse pode ser assim resumida: qual a influência da atuação político-partidária de Waldemar Ferreira em suas opiniões doutrinárias sobre o direito do trabalho e a Justiça do Trabalho? Trata-se de uma pergunta que não poderá comportar uma única resposta. No mundo do direito, particularmente no período em que se institui e, posteriormente, se constitucionaliza a Justiça do Trabalho como integrante do Poder Judiciário, juristas tendem a possuir atuação múltipla. Poderiam ser professores, advogados, políticos, empresários, entre outras funções. Waldemar Ferreira teve uma longa carreira como professor da Faculdade de Direito da USP (com passagem pela Universidade de Lisboa), foi advogado militante e também teve grande destaque como homem político. Foi um dos fundadores do Partido Liberal e do Partido Democrático, teve participação destacada na Revolução Constitucionalista de 1932, foi um dos líderes da UDN em São Paulo e exerceu o mandato de deputado federal nas décadas de 1930 e 1950 (HIPÓLITO, 1984).

É natural e compreensível que as fronteiras das manifestações públicas de Waldemar Ferreira, por suas múltiplas personas, sejam porosas. Não há critério para identificar, em sua vida pública, qual função seria predominante. Em relação ao

tema que nos interessa aqui, é ainda mais difícil estabelecer essas fronteiras. A criação da Justiça do Trabalho, compreendida como mais uma medida adotada pelo governo Vargas no contexto da modernização empreendida após a Revolução de 1930, possui uma evidente dimensão política, e atraiu apoiadores e opositores. Além disso, o elemento contratual existente na relação de trabalho produz efeitos no campo do direito privado, no qual Waldemar Ferreira estruturou sua carreira docente (antes de ser catedrático de direito comercial da USP, concorreu ao cargo de professor de direito civil, tendo sido superado no concurso por Vicente Ráo (DULLES, 1984, p. 54)).

Convém situar, de plano, um aspecto: a relação de Waldemar Ferreira com as várias fases do período que vai de 1930 a 1945 é mais complexa e matizada do que se imagina. Como muitos intelectuais paulistas, Waldemar apoiou a Revolução de 1930 e foi gradativamente se afastando do governo federal. Foi um dos líderes da Revolução Constitucionalista de 1932. Quando os revolucionários estabeleceram um gabinete autônomo, ele foi designado secretário de justiça. Às vésperas do início do conflito, Waldemar decidiu modificar a denominação de seu cargo para secretário da guerra. (DULLES, 1984, p. 70).

Concluído o levante com a derrota paulista, Waldemar Ferreira volta à política partidária e se elege deputado federal em 1934. Como se sabe, em 1935 o Governo Vargas promove uma série de medidas destinadas à perseguição de políticos e organizações de esquerda. Esses atos foram apoiados por Waldemar e seu grupo político, como informa John Dulles:

Depois da malograda insurreição comunista em novembro de 1935, a bancada paulista deu total apoio às 'leis de exceção', pedidas por Vargas, pelo ministro da Justiça Ráo

e pela polícia, ao lidar com inimigos do regime. [Paulo] Nogueira Filho e Waldemar Ferreira (presidente da comissão na Câmara dos Deputados para assuntos constitucionais) falaram a favor da declaração congressional de um 'estado de guerra' que permitiu ao regime de Vargas prender quatro deputados da oposição e um senador, considerados "esquerdistas em alto grau" (DULLES, 1984, p. 76-77).

Com a decretação do Estado Novo, Waldemar Ferreira cerrou fileiras com a oposição, tendo sido preso por duas oportunidades, em 1939 e 1943, além de haver sido demitido de seu cargo de professor na USP. Ainda durante o regime Vargas ele retornou à docência. Com a redemocratização, participou da fundação da UDN, partido ao qual permaneceu ligado até a sua morte, em 1964.

Voltemos agora à trajetória do professor Waldemar Ferreira. Ele também foi professor de história do direito nacional na USP, tendo produzido algumas obras nessa matéria. Uma delas, a História do Direito Constitucional Brasileiro, publicada em 1954, pode trazer informações interessantes para a atitude do autor em relação à Justiça do Trabalho.

Na parte referente ao quadro constitucional então vigente, que estava expresso na Constituição de 1946, Waldemar Ferreira discorre sobre os direitos sociais, que já encontravam previsão nas constituições de 1934 e 1937. Em uma primeira leitura, pode parecer que o autor tem um olhar positivo em relação à inserção dos direitos sociais no ordenamento constitucional; há que ler, contudo, nas entrelinhas para que se possa perceber um desconforto, um mal-estar de Waldemar Ferreira com esse aspecto da ordem constitucional então em vigor.

Ele comenta que a expressão “direitos sociais”, tão presente naquele momento da vida política e social brasileira, “ganhou, nos últimos tempos, força máxima, quase mística”. No parágrafo subsequente, Waldemar faz uma crítica algo implícita à recepção da ideia de direitos sociais no Brasil. Segundo ele, em afirmação construída a partir da interpretação da obra de Georges Gurvitch, os direitos sociais não poderiam estar submetidos à “intervenção do Estado”, pois seriam destinados à ação autônoma das forças vivas da sociedade (FERREIRA, 2019, p. 171).

Na seção em que descreve a Justiça do Trabalho, Waldemar Ferreira procura ressaltar, de modo sistemático, o elemento da diferença em relação às formas ordinárias da jurisdição, o caráter “marcadamente especial” da Justiça Laboral, “com características próprios e inconfundíveis com os da justiça ordinária”. O autor então menciona que o direito do trabalho, constituído como um “direito especial”, teve um “desenvolvimento imprevisto”, e seria necessário “adaptar-se à tradição e aos princípios gerais do direito brasileiro”. (FERREIRA, 2019, p. 181).

Esse incômodo, essa percepção da “especialidade” de um direito que precisa se adaptar a uma “tradição” são elementos presentes na sua descrição sobre a Justiça do Trabalho. Waldemar Ferreira afirma que a Justiça do Trabalho “vem defendendo com bravura a sua própria jurisdição”. Para o autor aqui analisado, “Foi ela mesmo que os levou, **até com exageros**, a proclamar a autonomia do direito do trabalho, que a Constituição de 1946 consagrou” (FERREIRA, 2019, p. 182, grifo nosso).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Procuramos demonstrar, no presente texto, um aspecto importante que marcou a construção e consolidação da Justiça do

Trabalho no Brasil: a recepção doutrinária dessa inovação institucional. Os embates ocorridos entre Oliveira Viana e Waldemar Ferreira, assim como a permanência, na obra de Waldemar, de expressões de desconforto e estranhamento na disciplina constitucional da Justiça do Trabalho são fatores complexos que permitem múltiplas análises históricas, desde o mapeamento de posições político-partidárias dos atores sociais até a relação entre o direito do trabalho e as cadeiras de direito privado nas faculdades de direito, passando pela organização do Estado e do Poder Judiciário.

A análise que propomos aqui invoca apenas alguns elementos deste tema, que é potencialmente infinito. Quando o regime estabelecido após a Revolução de 30 começa a tomar forma, e quando as inovações institucionais decorrentes das transformações no regime político surgem no horizonte, fica caracterizado um campo de debates, práticas sociais e atitudes políticas que não termina com a deposição de Vargas e a redemocratização de cunho liberalizante que se seguiu. As tensões que vieram à tona na década de 1930, que denotam a existência de projetos concorrentes (e muitas vezes opostos) de modernização da sociedade e do Estado, permanecem inconclusas, portanto abertas, na história constitucional republicana brasileira. A controvérsia Oliveira Viana-Waldemar Ferreira demonstrou essa coexistência de perspectivas conflitantes no campo do direito. A obra posterior de Waldemar Ferreira (com suas manifestações de desconforto, de mal-estar) parece trazer algumas repercussões daquele debate.

Num momento em que a Justiça do Trabalho comemora os 80 anos de sua criação, em meio a uma crise de gigantescas dimensões que tem como um de seus componentes centrais a desvalorização da proteção do trabalho humano, a precarização dos vínculos e

a tendência de desconstitucionalização dos direitos sociais⁷, é crucial retomar a observação histórica do contexto de estabelecimento da jurisdição trabalhista. É evidente que a complexa experiência histórica dos últimos 80 anos não compõe um todo orgânico ou apresenta sinais de continuidade. É também óbvio que houve uma sucessão de textos constitucionais, legais e jurisprudenciais que redefiniu inteiramente – e continua a redefinir – o campo das relações de trabalho no Brasil. Ao mesmo tempo, é fundamental assinalar que as discussões em torno da Justiça do Trabalho comportam uma dimensão mais profunda, que se relaciona com a própria agenda institucional brasileira e que constitui um importante índice do lugar do trabalho na sociedade.

Referências

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm.

_____. [Constituição (1937)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1937]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm

CABRAL, Rafael Lamera Giesta; PEREIRA, Eddla Karina Gomes; CHAVES, Vitória Virna Girão. Processo histórico

7 Tomamos a liberdade de fazer referência a alguns textos de nossa autoria para uma contextualização desse debate: PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o direito do trabalho: as três fases da destruição. Portal Jota, 29 jun. 2020. PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o mundo do trabalho: reescrevendo a constituição. Portal Jota, 28 set. 2018. PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o direito do trabalho do inimigo. Portal Jota, 1. nov. 2016.

de formação da Justiça do Trabalho no Brasil: do Conselho Nacional do Trabalho ao Tribunal Superior do Trabalho. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 1, n. 54, p. 266-291, 2019.

CARVALHO, José Murilo de. A utopia de Oliveira Viana. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, p. 82-99, 1991.

DULLES, John W.F. **A Faculdade de Direito de São Paulo e a resistência anti-Vargas (1938-1945)**. Tradução de Vanda Mena Barreto de Andrade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; São Paulo: Ed. da Universidade de São Paulo, 1984.

FALCÃO, Waldemar Cromwell do Rego. Discurso do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, pronunciado na tarde de 1º de maio de 1941. **Revista do Conselho Nacional do Trabalho**, Rio de Janeiro, n. 9, p. 13-18, jun. de 1941.

FERREIRA, Waldemar Martins. **Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo: São Paulo Editora, 1938. v. 1.

FERREIRA, Waldemar Martins. **História do Direito Constitucional Brasileiro**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FRENCH, John. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. Tradução de Paulo Fontes. São Paulo, Fundação Perseu Abramo, 2002.

GOMES, Angela de Castro. Retrato falado: a Justiça do Trabalho na visão de seus magistrados. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, n. 37, p. 55-80, jan./jun. 2006.

HIPÓLITO, Regina. Verbete Valdemar Martins Ferreira. *In*: **Dicionário Histórico Biográfico Brasileiro**. Rio de Janeiro:

CPDOC/FGV, [1983?].

LOEWENSTEIN, Karl. **Brazil under Vargas**. New York: The Macmillan Company, 1942.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, v. 19, n. 2, p. 87-109, nov. 2007.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o direito do trabalho: as três fases da destruição. **Portal Jota**, 29 jun. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-do-trabalho-as-tres-fases-da-destruicao-29062020>.

_____. O STF e o mundo do trabalho: reescrevendo a constituição. **Portal Jota**, 28 set. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-mundo-do-trabalho-reescrevendo-a-constituicao-28092018>.

_____. O STF e o direito do trabalho do inimigo. **Portal Jota**, 1 nov. 2016. Disponível em: www.jota.info/stf/do-supremo/o-stf-e-o-direito-trabalho-inimigo-01112016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. 60 anos da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 72, n. 3, set/dez. 2006.

VARGAS, Getúlio. Proclamação ao povo brasileiro. *In: A nova política do Brasil*. O Estado Novo – 10 de novembro de 1937 a 25 de julho de 1938. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 1938. v. V

VARGAS, Getúlio. A política trabalhista do Governo e seus benefícios. *In: A nova política do Brasil*. No limiar de uma nova era – 20 de outubro de 1939 a 29

de junho de 1940. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 1940. v. VII.

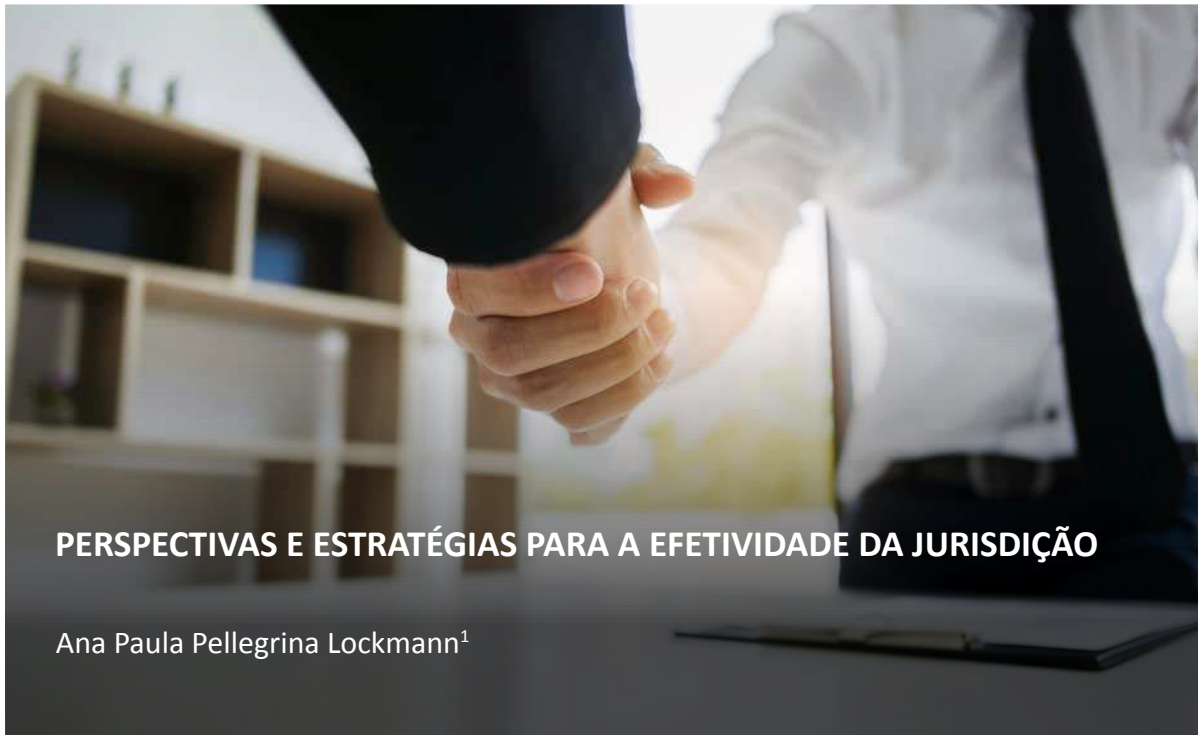
VARGAS, Getúlio. O trabalhador brasileiro no Estado Novo. *In: A nova política do Brasil*. Ferro, Carvão, Petróleo – 7 de agosto de 1940 a 9 de julho de 1941. Rio de Janeiro: Editora José Olympio, 1941. v. VIII

VIANA, Oliveira, A política social da Revolução Brasileira. **Revista Forense**, out. 1940.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983.

VIANA, Oliveira. Notas à margem do parecer do Professor Waldemar Ferreira. *In: Problemas de Direito Corporativo*. 2. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1983.



PERSPECTIVAS E ESTRATÉGIAS PARA A EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO

Ana Paula Pellegrina Lockmann¹

RESUMO:

A complexidade das relações sócio-econômicas somada à pandemia pelo novo Coronavírus exige a implementação de métodos de solução de conflitos, seja por meio da mediação e da conciliação, seja por meio da própria execução. A execução trabalhista vem se especializando nesses 80 anos de existência da Justiça do Trabalho, utilizando estratégias aliadas à tecnologia capazes de desvendar sofisticadas técnicas de ocultação patrimonial.

Palavras-chave: Efetividade da jurisdição. Mediação. Conciliação. Execução. Estratégias. Ferramentas tecnológicas. Blindagem patrimonial. Devido processo legal.

Ao longo dos oitenta anos da Justiça do Trabalho muito se avançou em termos de desenvolvimento e adoção de métodos adequados a tornar a jurisdição mais efetiva e célere.

Quando falamos em “jurisdição”,

1 Mestre em Direito do Trabalho pela USP. Desembargadora Corregedora Regional do TRT da 15ª Região

no mais das vezes, estamos nos referindo à jurisdição contenciosa, que é aquela em que o Estado exerce seu poder/dever de solucionar litígios, aplicando a lei ao caso concreto, por meio do magistrado, investido de jurisdição.

Ou seja, na jurisdição contenciosa, o juiz age a partir de um conflito de interesses.

Nesse contexto, e para melhor compreensão do tema, necessário fazer uma breve incursão introdutória.

O homem, como ser social, necessita do convívio em sociedade para promover a busca de sua satisfação plena, sendo que a vida em sociedade propicia o surgimento de conflitos, em função dos diversos anseios de cada indivíduo.

Desta forma, malgrado indesejável, a ocorrência de conflitos decorre naturalmente da vida em sociedade.

E à medida que a sociedade evolui, as relações sócio-econômicas se tornam mais complexas, o que acentua a possibilidade de

aumento no número de litígios.

De outro giro, o ser humano também preza a segurança e a harmonia das relações sociais, de modo que, para a sociedade subsistir, é preciso que os conflitos sejam solucionados.

A par disso, destaque-se que, nas últimas décadas, o sistema produtivo sofreu profundas mudanças, em decorrência dos avanços tecnológicos, fenômeno da “globalização”, aumento da competitividade, necessidade de redução de custos, gerando novas e distintas relações jurídicas, e, por conseguinte, novos impasses que demandam solução adequada e eficaz. O movimento que aproximou as sociedades, das mais longínquas às próximas, já citado como globalização, cristalizou a existência de conflitos.

Por conta deste cenário, vem aumentando vertiginosamente o número de demandas judiciais, sobrecarregando a máquina judiciária, o que afeta a questão da efetividade da jurisdição, bem como o direito do cidadão ao acesso à ordem jurídica justa, célere e eficaz assegurada constitucionalmente.

Se não bastasse, recentemente a população mundial se deparou com a presença devastadora do imponderável, que foi o surgimento da Covid-19, que vem se espalhando exponencialmente.

Começamos a ouvir sobre essa nova doença em dezembro de 2019, iniciado como um surto na China, depois se tornou rapidamente uma epidemia, e, em março de 2020, foi caracterizada como pandemia pela OMS.

A pandemia provocada pelo coronavírus impactou brutalmente a sociedade em geral, em todos os seus segmentos, gerando uma gravíssima

crise sanitária, com consequências sócio-econômicas poucas vezes antes vistas na história, afetando significativamente as relações trabalhistas nos mais variados aspectos.

A nova doença provocou um impacto tão profundo nas estruturas da sociedade, a ponto que o mundo nunca mais será o mesmo, nem quando superada a crise causada pela Covid-19, no tão esperado período pós-pandemia, em que, certamente, novas práticas estarão inseridas e consolidadas no cotidiano a satisfazer necessidades atuais.

O momento é de excepcionalidade, em que as dificuldades geradas pela crise trazida pela pandemia do novo coronavírus são incontestáveis, gerando novos conflitos, inclusive no âmbito da Justiça do Trabalho, na forma de hard cases, já que não há precedentes consolidados sobre o assunto, estando a jurisprudência em plena construção.

Esse panorama revela a importância de o magistrado prestigiar e fomentar também os meios consensuais de resolução dos conflitos, não apenas para dar resposta ao aumento dos litígios, mas também para



dar efetividade à jurisdição e concretude ao direito fundamental de acesso à justiça, em sua concepção mais ampla (que não se restringe apenas ao direito de acesso aos órgãos judiciários, compreendendo, também, o acesso à ordem jurídica justa, através de outros mecanismos alternativos de solução das demandas).

Nesse sentido, vale repisar que a Justiça Trabalhista, desde os seus primórdios, contém uma vocação conciliatória e a relevância dessa conciliação está na circunstância de que as partes dela participam, o que significa que com ela estão comprometidas.

No processo comum, a iniciativa conciliatória foi inserida no CPC/73 apenas em 1994 (art. 125, IV), diretriz reiterada no CPC de 2015 (art. 139, V), preceituando caber ao juiz “promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com o auxílio de conciliadores e mediadores judiciais” (BRASIL, 2015).

Em verdade, vê-se a mediação/conciliação como um dos caminhos para solução célere de parte desse congestionamento processual.

O Ministro Luiz Fux, em entrevista concedida pouco antes de tomar posse na presidência do Supremo Tribunal Federal, ressaltou a importância da conciliação, destacando o atual momento: “Essa é a era da solidariedade e da consensualidade.”

A AED (Análise Econômica de Direito, escola novíssima de pensamento jurídico) prega que nesses momentos os problemas devem ser resolvidos numa mesa de conciliação. O nosso Código de Processo Civil e a nossa Constituição Federal estabelecem que o Estado deve tentar a conciliação até as últimas consequências, porque essa é uma forma de melhor solução dos litígios, que otimiza o

relacionamento social e traz para as pessoas a sensação de justiça e de felicidade (JUSTIÇA E CIDADANIA, 2020).

Ganha espaço neste momento histórico a figura das ODRs – *Online Dispute Resolution* –, correspondentes aos meios alternativos de resolução de conflitos realizados em ambiente integralmente digital, sendo possível sua concepção através de interações assíncronas e síncronas.

As interações assíncronas são aquelas realizadas pela utilização de aplicativos como *WhatsApp* e *Telegram*, cuja simplicidade, além da ampla e ordinária utilização, tendem a facilitar a interação entre os interessados, sem olvidar que, em se tratando de meio de menor grau de simultaneidade, gera, automaticamente, uma maior possibilidade de reflexão pelos envolvidos.

Por outro lado, a interação síncrona ocorre mediante a utilização de plataformas digitais que propiciam a participação simultânea de mediadores, interessados e respectivos patronos, garantindo uma maior transparência e maior amplitude ao debate dialógico. Trata-se de plataformas como o *google meet*, *zoom*, além de tantas outras semelhantes.

Não se pode perder de vista, ademais, que talvez a forma híbrida de interação possa representar a mais frutífera possibilidade de aproximação das partes, conduzindo-as a uma finalidade totalmente legítima a culminar com a abertura do diálogo e posterior composição entre os interessados.

Portanto, por qualquer ângulo de análise, conclui-se, evidentemente, pela escolha absolutamente democrática de solução do conflito.

Outra consideração relevante diz

respeito ao sistema da Justiça Multiportas concebido pelo professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard, pelo qual, considerando as peculiaridades da situação conflituosa de fato, identifica-se o método mais eficiente de resolução de disputas, havendo, desta sorte, um efetivo respeito aos direitos fundamentais dos cidadãos. Neste passo, a jurisdição estatal inclusive passa a ser apenas mais um dos vários tipos de solução disponibilizados ao cidadão.

Neste espeque, contudo, deve ser sopesada a própria natureza dos interesses em conflito, mormente no que tange ao viés protetivo do Direito do Trabalho, não deixando indene de reflexão crítica sua aplicação irrestrita ao âmbito do Poder Judiciário Trabalhista.

No entanto, não podemos olvidar que, diferente daqueles devedores que, inobstante a dívida trabalhista, carregam em si o sentimento de colaboração e a vontade de querer pagar, e que, por conta disso, procuram o Poder Judiciário a fim de solucionar o litígio, por meio de conciliação/mediação, existem aqueles devedores recalcitrantes, que, inclusive, ocultam patrimônio e desenvolvem estratégias para não pagar, frustrando a execução.

A execução é, sem dúvidas, a fase processual que apresenta maiores dificuldades, pois é neste momento em que se dá a constrição do patrimônio do devedor para a satisfação do débito.

É certo que, nesses oitenta anos de Justiça do Trabalho, muito se avançou em matéria de execução trabalhista, principalmente por conta das inovações tecnológicas e de informática.

Por outro lado, as técnicas de ocultação patrimonial tornam-se também cada vez mais sofisticadas, demandando dos operadores do Direito a implementação de

técnicas tendentes a descortinar manobras de ocultação de patrimônio levadas a efeito pelos devedores trabalhistas, que se valem em seu intento de verdadeira engenharia financeira.

Com tal finalidade são disponibilizadas a magistrados e servidores do Poder Judiciário Trabalhista ferramentas de pesquisa patrimonial, de acesso restrito, que possibilitam, entre outros, o afastamento do sigilo fiscal do devedor, a identificação do cliente do sistema financeiro e de seus representantes legais e procuradores, a existência de veículos automotores em nome do devedor pesquisado, a identificação de transações financeiras suspeitas, a identificação de operações bancárias irregulares, além de tantas outras.

Paralelamente às mencionadas ferramentas eletrônicas de uso restrito ao Poder Judiciário, há outras chamadas de fontes abertas, ou seja, de acesso público, e que, portanto, estão disponíveis para uso por advogados e pelas próprias partes, de modo a melhor avaliar os pedidos a serem deduzidos em Juízo.

Apenas a título de amostragem, pode-se mencionar as redes sociais como *Facebook*, *Instagram* e *LinkedIn*, cujas plataformas permitem obter várias informações relevantes para a identificação patrimonial do devedor; os buscadores e meta-buscadores, como *Google* e *Izito*, em que através de uma palavra-chave há a varredura de todas as informações que lhe sejam pertinentes; o JUSBRASIL, que constitui valioso repositório de jurisprudência, possibilitando obter informações sobre a existência de processos judiciais em face do devedor; o FONE EMPRESAS, que traz informações de empresas, sendo possível obter, por exemplo, o seu atual endereço, CNPJ, telefone, e-mail, bastando, para tanto, utilizar o nome fantasia ou de sua razão social; a CONSULTA SÓCIO, por meio da qual é possível identificar todas as empresas em

que determinado sócio/devedor integra o quadro societário, bastando, para tanto, indicar o nome do devedor ou de seu CPF, sendo importante ferramenta para fins de identificação de eventual grupo econômico; além de tantas outras.

Não é demais enfatizar que os órgãos da Justiça do Trabalho, em geral, vem permanentemente estudando estratégias que possam aprimorar a execução, especialmente considerando a melhor utilização e aperfeiçoamento das ferramentas tecnológicas, seja para identificação do patrimônio do devedor, inclusive como forma de enfrentar as maliciosas técnicas de ocultação patrimonial, seja para levar a efeito restrições de forma automática, via sistema *on-line*, tudo de forma a tornar a execução mais célere e mais efetiva.

Também é importante enfatizar o Projeto Garimpo na Justiça do Trabalho, o qual tem por escopo a localização de valores referentes a depósitos judiciais que não foram sacados por trabalhadores, empresas, advogados ou peritos, mesmo após o arquivamento definitivo dos respectivos processos.

Com a pandemia do novo Coronavírus e com as intensas dificuldades sócio-econômicas daí decorrentes, tal projeto ganhou especial relevância, e a partir do esforço da Justiça do Trabalho como um todo para identificar valores ainda não levantados, foi possível a devolução de centenas de milhões, que foram liberados a empresas, trabalhadores, advogados, peritos judiciais, além de recolhimento de tributos, injetando, assim, montante significativo de recursos na economia.

Vê-se, portanto, que esta é uma das várias e importantes iniciativas, cuja finalidade não é outra que não a busca pela concretização célere da efetividade da jurisdição.

Sem perder de vista que projeto como este, assim como a própria execução concentrada, consubstanciam-se em instrumentos de acesso formal e substancial ao Poder Judiciário Trabalhista, principalmente em período de evidente esgarçamento das relações sócio-econômicas de uma coletividade devastada, também, pela crise sanitária imposta.

Portanto, cabem aos operadores do Direito o bom uso não somente das ferramentas tecnológicas disponíveis, mas de ritos otimizados e desenvolvidos à luz da melhor técnica processual, com a garantia do devido processo legal.

Sem dúvida, a excepcionalidade do momento exige, na mesma medida, visão contemporânea e ações também excepcionais e, para além disso, postura prospectiva, de modo a garantir a observância do Direito do Trabalho, porém sob um novo enfoque, mas sempre com estruturas sólidas que priorizem a sobrevivência digna de todos os cidadãos.

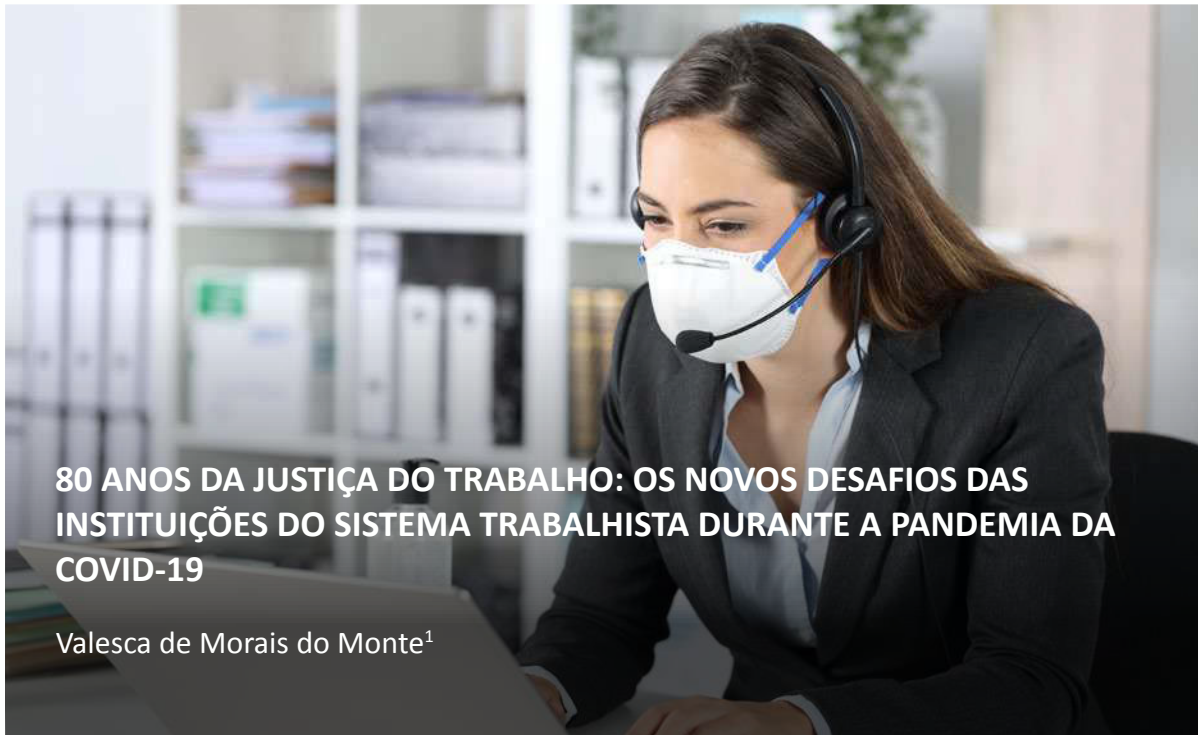
Referências

BRASIL, Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, **Diário Oficial da União**, 17 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 09 jun. 2021.

JUSTIÇA & CIDADANIA. O Judiciário não pode ser um museu de princípios. Entrevistado: Luiz Fux. **Justiça & Cidadania**, Rio de Janeiro, set. 2020. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-judiciario-nao-pode-ser-um-museu-de-principios/>. Acesso em: 09 jun. 2021.

SCHIAVI, Mauro. O Novo Código de Processo Civil e o Princípio da Duração Razoável do Processo. In: MIESA, Elisson (org.) **O Novo Código de Processo Civil e seus**

Reflexos no Processo do Trabalho. Salvador:
Jus Podivm, 2015.



80 ANOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: OS NOVOS DESAFIOS DAS INSTITUIÇÕES DO SISTEMA TRABALHISTA DURANTE A PANDEMIA DA COVID-19

Valesca de Moraes do Monte¹

RESUMO:

O atual momento de pandemia pelo COVID-19 expõe um desafio inédito para o Estado e a sociedade brasileira, a exigir atuação eficiente, resolutiva, proativa e inovadora por parte das instituições do sistema de justiça trabalhista. As relações do trabalho que já vinham fragilizadas e vulneradas pela reforma trabalhista ocorrida em 2017 agora foram mais severamente afetadas. Os impactos sofridos pela pandemia no mundo do trabalho no Brasil, e que coincidem com o aniversário de 80 anos da Justiça do Trabalho, exigem ampla reflexão sobre o importante papel das instituições públicas que lidam com o mundo do trabalho, incluindo a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Palavras-chave: 80 anos da Justiça do Trabalho. Pandemia da COVID-19. Desafios à atuação das instituições do sistema de justiça trabalhista. Ministério Público do Trabalho.

Introdução

1Procuradora-Chefe do MPT da 10ª Região (DF e Tocantins). Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB).

O aniversário de 80 anos da Justiça do Trabalho merece ser celebrado com intensidade e reflexão, pois é uma data comemorativa importante para o mundo do trabalho e ocorre em momento de extrema gravidade: a pandemia da COVID-19.

Oficialmente instalada em 1º de maio de 1941, a Justiça do Trabalho teve como objetivo inicial a criação de um fórum especial para que empregadores e empregados resolvessem suas disputas com a mediação do poder público, procurando atender aos seus interesses, de modo a evitar mais conflitos e possíveis greves (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021).

A criação desta Justiça Especializada foi resultado de muitas lutas sociais que tiveram a finalidade de garantir a dignidade do trabalhador e reduzir as desigualdades nas relações do trabalho. Ao longo dos seus 80 anos, a Justiça do Trabalho enfrentou grandes desafios proporcionais às conquistas e rupturas ocorridas no mundo do trabalho, bem como acompanhou a evolução histórica dos direitos sociais contemplados no

arcabouço jurídico brasileiro.

Inegavelmente, a instalação da Justiça do Trabalho foi um marco para a conquista dos direitos trabalhistas e sociais da classe trabalhadora, dando ensejo a uma etapa ainda mais desafiadora: a necessária efetividade dos amplos direitos sociais conquistados, em especial a partir da Constituição da República de 1988.

No Brasil, os constituintes de 1987/1988 tiveram uma preocupação especial com os direitos sociais. Inseriram o mundo do trabalho no centro da Constituição, concebendo um complexo de instituições que se destina à defesa dos direitos dos trabalhadores.

Os desafios que se impõem à Justiça do Trabalho em tempos de pandemia pela COVID-19, bem como às instituições que integram o sistema de justiça trabalhista brasileiro, são ainda mais pujantes se considerarmos as crises econômicas, políticas e sociais que o País já atravessava, sobretudo após o golpe parlamentar de 2016, que gerou cenário propício à reforma trabalhista de 2017.

A democracia brasileira, em processo contínuo e acelerado de erosão, passou a vivenciar o aniquilamento de conquistas fundamentais, com a fragilização das políticas públicas inclusivas que reduziam as desigualdades sociais. O ambiente político e social contava com grave crise política, polarização social e ideológica, mídia partidarizada alinhada com o setor econômico, ativismo judicial, crise fiscal, privatizações, extinção de pastas ministeriais como a de Direitos Humanos.

O atual cenário socioeconômico tão adverso no País, com o advento da pandemia gerada pelo coronavírus, exige que as instituições do sistema de justiça trabalhista potencializem suas atuações a fim de

reconstruir e revalidar a agenda positiva no campo dos direitos fundamentais, evitando ainda mais retrocessos sociais.

O presente artigo tem por principal objetivo colaborar na reflexão dos novos desafios que se apresentam ao mundo do trabalho no período da pandemia da COVID-19, a exigir atuação ainda mais destacada e incisiva das instituições de todo o sistema de justiça trabalhista.

Para tanto, serão consolidadas as principais ações realizadas pelo MPT desde o início da pandemia, a fim de reforçar a necessária e contínua ressignificação de todas as instituições do sistema de justiça do trabalho para a própria consolidação da essencialidade de suas atribuições.

Passa-se, portanto, a discorrer sobre as principais iniciativas perpetradas pelo MPT neste contexto tão singular que atravessamos, não sem antes contextualizar a luta pela reafirmação dos direitos sociais após a reforma trabalhista de 2017.



A Constituição e a erosão da democracia e dos direitos sociais. O meio ambiente do trabalho equilibrado. A atuação do MPT pela concretização dos direitos sociais em tempos de pandemia pela COVID-19.

Uma das mais expressivas contribuições da Constituição de 1988 para o desenvolvimento da democracia no Brasil foi a opção consciente pela defesa dos direitos fundamentais. A luta pela concretização dos direitos sociais conduz à efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana, colocado como um dos centros gravitacionais da Constituição da República de 1988 (DELGADO, 2004)

A efetivação dos direitos sociais fundamentais previstos no art. 6º da Constituição, como o direito à vida, à saúde, ao trabalho, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade, à infância e aos desamparados está diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, a valorização do trabalho afigura-se indispensável para a concretização da dignidade da pessoa humana, pois o trabalho é a base essencial para a constituição da identidade do indivíduo, possuindo evidente caráter emancipatório e estruturante (DELGADO, 2006).

No que diz respeito ao meio ambiente do trabalho, importante registrar a centralidade do artigo 200 da Constituição para o seu reconhecimento pela Constituição. De forma expressa, o seu inciso VIII estabelece que uma das atribuições do Sistema Único de Saúde consiste em colaborar na proteção do ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988). Assim, o meio ambiente do trabalho é inserido no texto constitucional como uma espécie do gênero meio ambiente, relacionando-se diretamente com os direitos humanos e fundamentais, sobretudo os direitos à vida, à segurança, à saúde dos trabalhadores.

A saúde e a segurança do trabalhador ganharam especial relevo na perspectiva do trabalho digno, elemento essencial num País democrático, registrando-se ser tarefa civilizatória promover a observância dos direitos trabalhistas e constitucionais imprescindíveis para a concretude da dignidade do trabalhador e de sua afirmação social (PEREIRA, 2018)

O mundo do trabalho, caracterizado por sua ampla diversidade e evidente complexidade, fez surgir novas modalidades de organização da força de trabalho, novos tipos de contratos que acarretam violações a direitos sociais. Diante desse quadro, inegável a necessidade de se dotar o Ministério Público do Trabalho de instrumentos capazes de defender os interesses metaindividuais no campo das relações laborais. Assim, apresenta-se também a dimensão da atuação do MPT na defesa do meio ambiente do trabalho, com ênfase no seu aspecto preventivo e repressivo na tutela dos direitos metaindividuais, bem como seu papel de agente político transformador da realidade social.

No contexto atual, o mundo assiste aos efeitos trágicos da COVID-19: elevado número de infectados e de mortes, isolamento social, quarentena, desemprego, desigualdade social, enfraquecimento da economia, esgotamento da capacidade do sistema de saúde. O impacto nefasto produzido pelo alastramento do novo coronavírus exige uma remodelagem das prioridades nas instituições que são vocacionadas à defesa dos direitos humanos e do ordenamento jurídico, em especial àquelas relacionadas ao sistema de justiça trabalhista.

Com o objetivo de fortalecer e nortear a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho no contexto da pandemia pela COVID-19 e na defesa de meio ambiente de trabalho que promova a saúde e a segurança do trabalhador, o MPT

estabeleceu 4 eixos centrais e estruturantes, quais sejam: a) Articulação Interinstitucional/ Política Públicas; b) Atuação Estratégica/ Promoção; c) Divulgação de Notas técnicas, Recomendações e difusão da informação para ampla conscientização; d) Medidas Administrativas de Apoio à Atuação do MPT.

Constituiu-se, ainda, Grupo de Trabalho específico no início da pandemia, denominado GT COVID-19, com o principal objetivo de propiciar atuação concertada e harmônica aos membros do MPT na missão constitucional de proteger a vida e a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia. Registre-se que somente a atuação proativa, resolutiva e eficiente do MPT frente aos desafios da pandemia foi capaz de conferir maior proteção ao mercado de trabalho em processo avançado de precarização pós reforma trabalhista.

Desde março de 2020 foram expedidas inúmeras Notas Técnicas com o objetivo de coordenar a atuação finalística na defesa intransigente da saúde e segurança do trabalhador, bem como do primado do trabalho e do seu valor social. Exemplificativamente, cita-se a promoção do diálogo social, da negociação coletiva e da proteção ao emprego e ocupação diante do contexto socioeconômico; as diretrizes para a proteção de trabalhadoras e trabalhadores domésticos e adolescentes aprendizes; as diretrizes a serem observadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de trabalho, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores com deficiência; conscientização do empresariado sobre a importância de garantir acesso ao mercado de trabalho livre de quaisquer formas de discriminação aos refugiados e migrantes; assegurar a proteção à saúde, cultura e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores indígenas; proteção da saúde e demais direitos fundamentais das

trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office; proteção à saúde e igualdade de oportunidades no trabalho para trabalhadoras gestantes em face da segunda onda da pandemia da COVID-19; estabelecer diretrizes de proteção aos trabalhadores dos setores portuário e de frigoríficos; medidas necessárias de vigilância em saúde do trabalhador, compreendendo simultaneamente as medidas de vigilância sanitária e de vigilância epidemiológica.

Expressamente deliberou-se pela adoção de ações imediatas de articulação interinstitucional, com o incremento do diálogo com autoridades governamentais, legislativas e judiciais, bem como a promoção do diálogo tripartite (Estado, empregadores e empregados). O principal objetivo de tais articulações é sugerir e viabilizar a adoção de políticas públicas materiais e econômicas de proteção à saúde do trabalhador, bem como o da manutenção de seu trabalho. Para além das estratégias para adoção, pelas instituições respectivas, de medidas protetivas normativas gerais ou para categorias específicas, o Plano de Ação ministerial prevê atuação estratégica e finalística para a garantia do direcionamento de todos os esforços para o combate/ prevenção do coronavírus (COVID-19).

Desde o início da pandemia, o MPT recebeu praticamente o dobro do número de denúncias usualmente registrado. Os profundos impactos sofridos nas relações de trabalho ensejaram a busca pela proteção jurídica dos direitos sociais dos trabalhadores, mormente os direitos à saúde e ao trabalho digno.

As denúncias recebidas relacionadas ao tema do coronavírus têm distribuição prioritária, de modo a se atingir o grau máximo de efetividade, proteção social e resolutividade que a sociedade requer no momento que vivenciamos. A atuação investigativa fiscalizatória do MPT adquiriu as feições de urgência a partir do grave

cenário produzido pela pandemia, o que exigiu inúmeras mediações, audiências extrajudiciais, reuniões administrativas, articulações, expedição de recomendações, reversão de valores de Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta e ajuizamento de ações com pedidos de concessão de tutela de urgência.

No ano de comemoração dos 80 anos da Justiça do Trabalho é fundamental lutar pela manutenção das regras protetivas destinadas ao trabalhador que estão previstas em nossa Constituição. Situações de emergência na saúde, como a que estamos enfrentando, demandam soluções que estejam sempre em sintonia com a defesa do princípio da dignidade da pessoa humana. Essa dignidade, na sociedade moderna, está muito associada ao exercício de um trabalho. E é em busca do trabalho digno que o Ministério Público do Trabalho, bem como a Justiça do Trabalho, devem concentrar todos os seus esforços para reforçar a essencialidade de suas atribuições.

Conclusão

O atual momento social de pandemia da COVID-19 expõe um desafio inédito e prioritário para o Estado e a sociedade brasileira, com exigência de uma atuação ainda mais precisa, articulada, integrativa, resolutiva e em harmonia com os princípios constitucionais da independência funcional e da unidade, para melhor atender às demandas surgidas e garantir a eficácia e efetividade do cumprimento das atribuições ministeriais.

Vivemos tempos muito difíceis. Há um inegável abismo entre a Constituição da República e a realidade brasileira. O argumento de que as transformações operadas no século XXI impõem mudanças nas relações de trabalho seria verdadeiro se o ser humano permanecesse na sua condição de máxima prioridade e centralidade. Ao contrário, o que constatamos em nossa atuação diária na seara trabalhista é o

trabalhador sendo encarado como número, um mero elemento inserido nas planilhas contábeis das empresas.

O Ministério Público do Trabalho tem exercido com coragem sua missão constitucional de resistir à flexibilização que vai contra conquistas históricas e que fere os direitos sociais mais básicos. Em tempos de pandemia, devemos enaltecer ainda mais a Constituição e seus princípios fundamentais.

Instituição vocacionada à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e da Constituição Federal, o MPT intensifica sua luta diária pela dignidade da pessoa humana, pela erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, pelo cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho, pelo cumprimento da cota legal de aprendizes e pela inserção responsável de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Definitivamente nos dias de hoje não há espaço para instituições inertes, fechadas em seus gabinetes e alheias aos comandos que emanam da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da Constituição Federal. Com a fragilização dos direitos sociais mais básicos, as instituições do sistema de justiça trabalhista devem ser preponderantemente resolutivas, eficientes, proativas e dar concretude às suas missões constitucionais.

Referências

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. Saúde, higiene e segurança no trabalho no contexto do trabalho digno. A fragmentação do meio ambiente de

trabalho operada pela reforma trabalhista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (coord.). **Proteção à saúde e segurança no trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. História da Justiça do Trabalho. Brasília, **Tribunal Superior do Trabalho**, 2021. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 09 jun. 2021.



OS SUJEITOS DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Vólia Bomfim¹
Iuri Pinheiro²

INTRODUÇÃO

RESUMO:

Trata do empregado e do empregador como sujeitos da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Explica o titular, o controlador, o operador e o encarregado e suas respectivas responsabilidades. Analisa dois exemplos que abordam as responsabilidades de empregadores.

Palavras-chave: Lei Geral de Proteção de Dados. Sujeitos da LGPD.

1 Vólia Bomfim é doutora em Direito e Economia pela UGF, Mestre em Direito Público pela UNESA, Pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF, Pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF, Desembargadora aposentada do TRT da 1ª Região, coordenadora da pós-graduação de LGPD e Compliance do IEPREV, professora, autora de diversos livros e artigos, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira 77) e advogada trabalhista.
2 Juiz do Trabalho do TRT3. Coordenador da Pós-Graduação de Compliance Trabalhista, LGPD e Prática Trabalhista. Professor de diversas instituições, dentre elas PUC-MG, CERS e IEPREV. Professor Convidado de Escolas Judiciais dos TRTs. Escritor de obras jurídicas na área do Direito e Processo do Trabalho. Formação em Compliance Laboral pela Wolters Kluwer (Espanha). Palestrante. Instagram: @iurippinheiro

A proteção de dados pessoais envolve pessoas, sejam elas naturais ou jurídicas. O art. 5º, IX, da Lei 13.709/2018 (LGPD) intitula de agentes de tratamento o controlador e o operador, mas existem outros partícipes nessa engrenagem.

Com efeito, não se pode esquecer o destinatário da lei, que é o titular dos dados pessoais cujos direitos básicos estão taxativamente previstos no art. 18 da LGPD. Não há como ignorar, também, a figura do encarregado (*data protection officer*), de indicação obrigatória por parte do controlador, excetuados os casos de dispensa por parte da Autoridade Nacional de Proteção de Dados e hipóteses controversas em sede doutrinária.

Considerando que a lei expressamente restringiu a nomenclatura de agentes de tratamento apenas ao controlador e ao operador, intitulamos esse trabalho de “Sujeitos da LGPD”, de modo a alcançar outras pessoas

envolvidas no fenômeno da proteção de dados pessoais.

São, assim, sujeitos da LGPD: o titular, o controlador, o operador e o encarregado.

O TITULAR DOS DADOS PESSOAIS

O **titular** é a pessoa natural a quem se referem os dados objeto de tratamento (artigo 5º, V, da Lei 13.709/18). Sempre será uma pessoa natural, pois a LGPD não se destina à proteção de dados de pessoas jurídicas. No Direito do Trabalho, em regra, são titulares os candidatos a empregos, os empregados, os terceirizados e os demais trabalhadores sem vínculo de emprego que prestam serviços a um determinado controlador (empregador).

O artigo 18 da LGPD relaciona os direitos do titular dos dados nos incisos I a IX:

Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:

I - confirmação da existência de tratamento;

II - acesso aos dados;

III - correção de dados incompletos, inexatos ou desatualizados;

IV - anonimização, bloqueio ou eliminação de dados desnecessários, excessivos ou tratados em desconformidade com o disposto nesta Lei; -

V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto,

mediante requisição expressa, de acordo com a regulamentação da autoridade nacional, observados os segredos comercial e industrial; (Redação dada pela Lei nº 13.853, de 2019)

VI - eliminação dos dados pessoais tratados com o consentimento do titular, exceto nas hipóteses previstas no art. 16 desta Lei;

VII - informação das entidades públicas e privadas com as quais o controlador realizou uso compartilhado de dados;

VIII - informação sobre a possibilidade de não fornecer consentimento e sobre as consequências da negativa;

IX - revogação do consentimento, nos termos do § 5º do art. 8º desta Lei. (BRASIL, 2018).

DO CONTROLADOR

Controlador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (artigo 5º, VI da Lei 13.709/18). A pessoa jurídica, representada por seus sócios, administrador ou diretor, é o controlador, assim como o empregador pessoa natural é o controlador.

O controlador pessoa jurídica precisa indicar a pessoa natural que o representará e informar o seu contato, na forma do artigo 9º, III e IV da LGPD, pois o titular tem direito ao acesso às informações sobre o tratamento de seus dados.

Cabe lembrar que o controlador sempre será a pessoa jurídica e não o seu representante, pois esta tem personalidade jurídica distinta daquele e poderá ser

responsabilizada pelos prejuízos decorrentes das decisões que, seus representantes, em seu nome, tomarem.

Assim, o controlador é aquele que tem o poder de decidir a forma de tratamento, a finalidade do tratamento de cada dado e os meios de tratamento destes dados. Portanto, são elementos para caracterizar o controlador: o poder de decidir os dados que serão tratados; o motivo e o tempo pelo qual serão tratados; as pessoas que terão acesso; os métodos técnicos de proteção dos dados e quem será o operador ou operadores.

O controlador também poderá ser uma pessoa natural quando o tratamento estiver sendo realizado, por exemplo, por profissional liberal, empregador doméstico

isto é, pode o controlador tratar os dados diretamente ou delegar a um ou mais operadores.

Dúvida de relevo que vem atormentando os estudiosos na área é a seguinte: o empregado que trata dados é operador ou age em nome do controlador e, por isso, é mero representante, preposto deste?

O TJDFR editou a Resolução nº 09/2020, instituindo a política de privacidade no âmbito daquele tribunal e, em seu art.5º, classificou os servidores como operadores. O Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, por meio do Provimento nº 68/2020, definiu que seriam considerados operadores todos os seus membros, servidores e

“Dúvida de relevo que vem atormentando os estudiosos na área é a seguinte: o empregado que trata dados é operador ou age em nome do controlador e, por isso, é mero representante, preposto deste?”

ou até mesmo Microempreendedor Individual (MEI).

No que se refere ao MEI, é importante lembrar que este é uma ficção jurídica criada pela Lei Complementar 128, através da qual uma pessoa natural exerce individualmente uma atividade empresarial, mas, ainda assim, se assegura a obtenção de CNPJ, desde que atendidas certas limitações legais.

DO OPERADOR

Operador é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador, na forma do artigo 7º, VII da LGPD.

A figura do operador é facultativa,

estagiários.

Lado outro, o Tribunal de Justiça de São Paulo, por meio da Resolução nº 9.918/2020, considerou que apenas são operadores os prestadores de serviços de tecnologia da informação e comunicação.

Afinal, pode ou não um empregado ou um servidor público ser o operador?

O debate perpassa por duas questões fundamentais:

- a) O correto enquadramento das figuras na LGPD;
- b) A existência de responsabilidade solidária prevista no artigo 42, I da LGPD.



A legislação brasileira se limita a dizer, no art. 7º, VII, da LGPD, que o operador é aquele que realiza o tratamento de dados em nome do controlador, não deixando claro se necessitaria ser um agente externo.

De acordo com a *Guidelines 07/2020 da European Data Protection Board (EDPB) (2020)*, para o enquadramento como operador é necessário que: a) seja uma pessoa natural ou jurídica diversa do controlador; b) seja o responsável para tratar dados em nome do controlador.

A dúvida que exsurge a partir daí é se esta pessoa tem que ser necessariamente externa ou pode ser interna, dos quadros do controlador (empregador)? E mais: se for uma pessoa natural externa, poderá ser caracterizada como empregado?

É possível se entender que, quando empregados do controlador fazem atividades de tratamento de dados, é o próprio empregador que as executa, sendo o empregado mero agente ou preposto.

Nessa perspectiva, apenas quando

os serviços fossem delegados a um externo, teríamos a figura do operador, o que é justamente a perspectiva do GDPR, conforme a *Guidelines 07/2020* acima citada.

Por outro lado, quando o operador fosse uma pessoa natural, a resposta também pode passar pelos elementos caracterizadores da relação de emprego.

Há correntes defendendo que o operador não é subordinado ao controlador, apesar de agir e respeitar as instruções lícitas deste, pois tem liberdade de escolha na sua expertise, como por exemplo, nos elementos não essenciais dos meios de treinamento, como as técnicas de armazenamento, de segurança etc. Nesta esteira de raciocínio, a relação entre controlador e o operador seria de coordenação e não de subordinação. Logo, ausente um dos requisitos, não poderá ser empregado o operador.

Acresce mais que, o fato de o operador responder solidariamente com o controlador, levaria à conclusão de que ele também corre os riscos do seu negócio (tratar dados por delegação), o que também impediria o liame empregatício.

Resumindo, para esta corrente os empregos quando tratam dados, agem em nome do patrão, como prepostos e, neste caso, é o próprio controlador tratando dados através de seus empregados – artigos 932, III e 933 do CC.

Outros, de forma oposta, defendem que o operador é todo aquele que tem como função principal a de tratar dados daqueles sujeitos indicados pelo controlador e, por isso, está subordinado às ordens lícitas deste, isto é, deve obedecer e cumprir as suas instruções.

A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (*sub* – baixo; *ordinare* –

ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica.

A subordinação tem sido muito utilizada como critério diferenciador entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho ou de atividade (autônomo, representação, mandato etc.).

A subordinação nada mais é que o dever de obediência, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

Sob esta ótica o requisito da subordinação estaria presente, pois o operador deve cumprir as orientações do controlador no tratamento de dados.

Portanto, a solidariedade prevista no artigo 42, I seria o requisito capaz de afastar a relação de emprego?

De acordo com o artigo 42 da LGPD:

Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

§ 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:

I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o

operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei; (BRASIL, 2018).

Ora, pode um empregado responder solidariamente pelos danos causados a terceiros ou a outros empregados pelo tratamento de dados realizado de forma contrária às instruções do patrão? A responsabilidade solidária seria um risco capaz de afastar o liame empregatício?

A resposta requer uma análise mais cuidadosa dos elementos que descaracterizam o vínculo de emprego pelo risco, exemplificados a seguir: a) a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador; b) o investimento no serviço ou negócio. Trabalhadores que tem uma subordinação discutível e um risco anormal estão situados na zona grise ou zona cinzenta, onde o enquadramento legal (se empregado ou não) fica pouco visível, gerando margens à dúvidas.

O primeiro traço apontado acima a ser observado diz respeito aos danos. De acordo com o artigo 462, § 1º da CLT, o empregador pode descontar do salário do empregado os prejuízos sofridos em virtude do dano que o trabalhador lhe acarretar ou a terceiros³. Da mesma forma, o artigo 223-E da CLT que prevê que todos os que tenham colaborado para a ofensa extrapatrimonial serão responsabilizados, na proporção de sua ação ou omissão. Muitos interpretam tal dispositivo como uma hipótese a mais de responsabilidade direta do empregado causador do dano moral, por exemplo, ou do assédio.

O segundo elemento que coloca um trabalhador na zona fronteira das relações jurídicas travadas com o tomador (*fog* jurídico)

³ Os danos culposos só podem ser descontados do salário do empregado quando autorizados contratualmente. Já os dolosos independem de previsão contratual – art. 462, § 1º, da CLT.

é o fato de ter o trabalhador investido com recursos próprios no negócio. O empregado pode investir em pequenos equipamentos para o exercício de seu trabalho, ofício ou profissão, como ocorre com as manicures⁴, que normalmente participam comprando esmaltes, lixas e algodão; as atendentes de loja que compram suas roupas de trabalho; com o executivo que adquire seu *laptop*; o médico que compra seu estetoscópio; o vendedor que usa seu carro próprio para fazer visitas e vendas; o motoqueiro para fazer entregas etc. Este pequeno investimento não impede a relação de emprego, pois não chega a configurar risco financeiro para o trabalhador. Este é o ponto diferencial, pois um grande investimento pode caracterizar o trabalhador como sócio ou autônomo.

Neste sentido, aparentemente nenhum dos dois elementos são capazes de por si só afastar ou não o vínculo de emprego,

de emprego: a) o contrato intermitente, autorizado no art. 452-A da CLT, gera insegurança para o trabalhador que não tem garantia de quantidade de trabalho mínimo mensal, pois fica à mercê da convocação do patrão e ainda poderá pagar ao patrão uma multa de 50% caso não cumpra o ajustado; b) o teletrabalhador, dependendo do ajuste, pode arcar com os custos da aquisição, manutenção dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura do trabalho (art. 75-D da CLT). As hipóteses mencionadas transferem ao empregado parte do risco do empreendimento, sem, contudo, segundo a lei, descaracterizar o vínculo.

A reforma trabalhista também inseriu na CLT o artigo 442-B, que deixa a entender que, nas hipóteses de o trabalhador estar qualificado no contrato como autônomo e, na prática se inserir na zona grise, fronteira, duvidosa, o ajuste deve prevalecer para não

“A reforma trabalhista também inseriu na CLT o artigo 442-B, que deixa a entender que, nas hipóteses de o trabalhador estar qualificado no contrato como autônomo e, na prática se inserir na zona grise, fronteira, duvidosa, o ajuste deve prevalecer para não descaracterizar o vínculo de emprego”.

pois tanto os empregados como os autônomos podem ser subordinados e correrem pequeno risco.

A Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017) trouxe outras modificações à CLT e mais algumas hipóteses em que o trabalhador terá risco maior, sem descaracterizar a relação

4 Cabe ressaltar que a Lei 13.352/16 autorizou o sistema de parceria entre o profissional trabalhador e o salão de beleza, desde que efetuado mediante contrato de parceria escrito, devidamente homologado pelos sindicatos das categorias ou, na falta destes, pelo Ministério Público do Trabalho. A existência de tal contrato pode afastar o vínculo de emprego entre as partes se preenchidos os requisitos exigidos pela lei.

descaracterizar o vínculo de emprego.

Da mesma forma os artigos 166 e 169 da Lei 7.565/86 que tratam das obrigações do comandante e atraem a regra da responsabilidade civil específica, como bem decidiu a 8ª Turma do TST, nos autos do proc. AIRR 00011-18.2011.5.15.0061, que manteve a condenação do empregado, comandante de avião, no pagamento de indenização de R\$ 50.000,00 ao patrão, pelas graves sequelas físicas e morais em razão de um pouso mal sucedido para o qual o comandante-empregado teria concorrido com grave imperícia na pilotagem (BRASIL, 2015).

O farmacêutico, inclusive se for

empregado, também tem responsabilidade específica por seus atos até um ano após a extinção do contrato, na forma do artigo 16, parágrafos 1º e 2º da Lei 5.991/73 (BRASIL, 1973).

Percebe-se dos exemplos acima, que não é a primeira vez que a legislação permite a responsabilidade de empregados por danos.

EXEMPLO 1

Empresa ABC contrata a empresa Alpha para que esta compartilhe, na forma da legislação pátria, os dados de seus empregados com os órgãos público, e os armazene, durante a relação de emprego. Desta forma a empresa Alpha, prestadora dos serviços contratados pela empresa ABC, receberá os dados desta e os compartilhará com aqueles órgãos públicos determinados pela lei, apenas durante a vigência da relação de emprego.

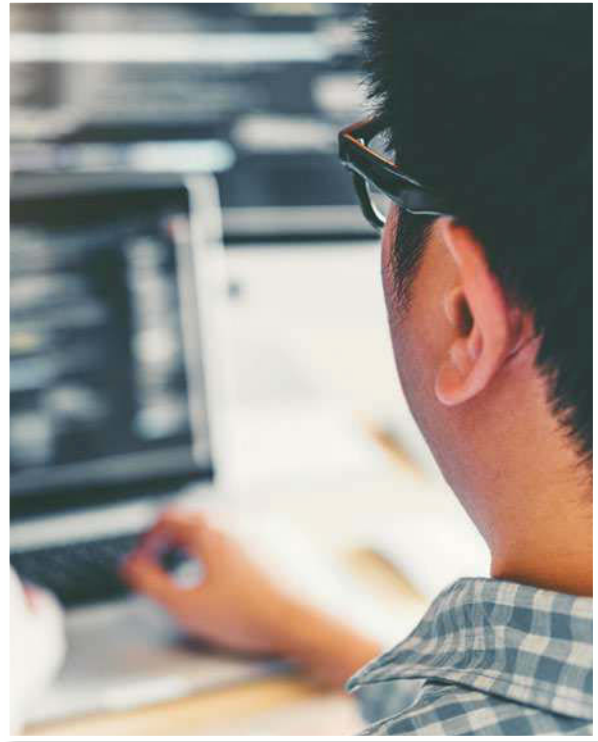
Neste exemplo, será controlador a empresa ABC e será operador a empresa Alpha.

Entretanto, não há relação entre o empregador controlador e o Estado, que recebe os dados por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) para fins de cadastro geral de empregados, concessão de benefícios previdenciários, gestão e pagamento do FGTS, entre outros.

Ambos são dois controladores autônomos e independentes, não se aplicando a solidariedade prevista no artigo 42, I da LGPD, pois cada um dirige e determina o tratamento de dados de forma independente, embora tratem os mesmos dados.

EXEMPLO 2

Empregado, responsável pelo RH, que recebe os dados do empregado para emitir a



folha de pagamento, ignora os procedimentos internos de proteção e, inadvertidamente, deixa vaziar dados de todos os empregados. Este empregado responde pelos danos causados a estes?

- a) Para os que defendem que ele não é operador, sua responsabilidade decorre do artigo 462 da CLT e, havendo previsão contratual, poderá o empregador efetuar o desconto salarial;
- b) Para os que defendem que este empregado é também operador, sua responsabilidade é solidária e, por isso, responderá pelos danos causados aos demais empregados.

Em qualquer das duas hipóteses, ainda caberá, dependendo do caso, a aplicação de punições disciplinares, inclusive da justa causa.

DO ENCARREGADO

O **encarregado** é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os

titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), na forma do artigo 5º, VIII da LGPD.

Pode ser uma pessoa física ou jurídica e será a responsável pela adequação do controlador à LGPD, guiando a empresa para agir em conformidade e para proteção dos dados de pessoas físicas tratados pelo controlador.

O encarregado é denominado na literatura comparada “*data protection officer*” (DPO), justamente por ser o responsável pela proteção de dados pessoais.

A identidade e as informações de contato do encarregado devem ser divulgadas de fora pública, clara e objetiva, preferencialmente em sítio eletrônico.

De acordo com a Lei 13.709/18, são atribuições do encarregado:

Art. 41. O controlador deverá indicar encarregado pelo tratamento de dados pessoais.

(...)

§ 2º As atividades do encarregado

consistem em:

I - aceitar reclamações e comunicações dos titulares, prestar esclarecimentos e adotar providências;

II - receber comunicações da autoridade nacional e adotar providências;

III - orientar os funcionários e os contratados da entidade a respeito das práticas a serem tomadas em relação à proteção de dados pessoais; e

IV - executar as demais atribuições determinadas pelo controlador ou estabelecidas em normas complementares. (BRASIL, 2018).

Enquanto a figura do operador não estará necessariamente presente, a do controlador é obrigatória, como se observa do comando contido no caput do artigo 41 acima transcrito que utiliza a expressão “deverá”.

Podemos ilustrar em termos gráficos da seguinte maneira:



Figura 1: Encarregado e *data protection officer*

Em uma perspectiva mais lúdica, poderíamos ilustrar da seguinte maneira:



Figura 2: Papéis e fluxo de dados (Imagem desenvolvida por Gisele Kauer)

Embora o comando legal seja taxativo, um questionamento surge. Microempresas, empregadores domésticos, empregadores pessoas naturais e MEI também são obrigados a contratar o encarregado mesmo tendo poucos ou apenas um empregado?

A LGPD se aplica a todas as pessoas físicas e jurídicas que tratem dados, portanto, estes empregadores não estariam excluídos de sua aplicação. Todavia, o parágrafo 3º do artigo 41, da Lei 13.709/18, permite que a autoridade nacional estabeleça normas sobre a definição e atribuições do encarregado, inclusive quando à sua dispensa. Portanto, futuramente poderá ser dispensada a contratação de encarregado para as microempresas, MEI que contrate empregado, pessoas naturais e empregadores domésticos, o que seria extremamente razoável, considerando o elevado custo dessa mão de obra.

Enquanto não houver a referida regulamentação pela Autoridade Nacional, vários questionamentos exsurgem:

- O DPO tem que ter formação específica?

Não há qualquer exigência de formação específica para o encarregado (DPO) no âmbito da LGPD, mas alguns conhecimentos são extremamente recomendáveis para o bom exercício desta função.

O conhecimento da legislação é essencial para exata compreensão de suas responsabilidades. Já o conhecimento jurídico pode ser um aliado relevante, assim como o conhecimento de tecnologia da informação, considerando que o tratamento de dados e os meios de proteção e vulnerabilidades passam muito pelos meios informatizados.

O DPO pode ser empregado ou terceirizado?

Há quem defenda incompatibilidade entre a função de encarregado e a condição de empregado. Isso porque a figura do encarregado demanda real autonomia

para que se possa ter a liberdade de apontar os erros, indicar soluções e adotar providencias determinadas pela ANPD, o que não se encontraria, para alguns, na figura de empregado.

Em que pese o respeito à opinião acima, entendemos que a relação de emprego pode ter graus diversificados de subordinação e autonomia. A título de exemplo, o gerente geral de uma agência bancária tem considerável autonomia, mas nem por isso deixa de ser empregado.

Além disso, não há qualquer vedação legal para que o empregado exerça essa atribuição, o que, aliás, vem sendo comum em várias empresas.

Considerando que a LGPD, em sua redação atual, não exige que o encarregado seja pessoa natural, a semelhança do que se passa no GDPR, certamente será comum a delegação dessa atividade para outras empresas, em uma terceirização⁵ do serviços de encarregado.

O Encarregado pode cumular outra função na empresa? E, se isso ocorrer, o empregado tem direito a adicional por acúmulo de função?

É importante rememorar que uma função pode compreender várias tarefas e que o art. 456, parágrafo único, da CLT, prevê que o empregado se obriga a qualquer atividade compatível com a sua condição pessoal, atraindo uma grande dificuldade para se cogitar em direito ao acúmulo de função.

Além disso, apenas mediante uma previsão expressa é que se poderia entender que o empregado que execute uma atividade não possa desenvolver

qualquer outra, restrição essa que não existe no ordenamento estatal para o caso de encarregado.

A controvérsia sobre eventual acúmulo de função certamente recairá nos casos em que o empregado já executava determinadas atividades que não envolviam grandes responsabilidades e que depois passou a exercer também a atividade de encarregado.

Isso porque, nesse caso, alguns podem defender um desequilíbrio do pactuado originário com assunção de maiores responsabilidades sem contraprestação adicional, razão pela qual pode ser defendida a concessão de adicional por acúmulo com esteio na aplicação analógica da lei do radialista ou a estipulação judicial de salário equitativo (art. 460 da CLT).

Contudo, é importante salientar que a jurisprudência é bem restritiva ao acúmulo de função em virtude de, em regra, o empregado não as executar simultaneamente e receber salário por unidade de tempo.

O Encarregado tem estabilidade ou garantia de emprego pelo exercício desta função?

É comum que empregados que necessitem de autonomia para o desempenho de suas atividades possuam alguma espécie de garantia de emprego, a fim de desempenhá-las com máxima liberdade.

Contudo, isso demanda a existência de previsão expressa nesse sentido, razão pela qual ficará na dependência de negociação coletiva nesse sentido.

O Encarregado pode trabalhar para mais de um controlador?

5 Não se ignore que o art. 4º-B da Lei 6.019/74 exige que a terceirização ocorra para pessoas jurídicas.

Não há qualquer óbice para que o encarregado exerça essa função para mais um controlador, seja ele empregado ou um autônomo.

É necessário, contudo, observar a existência de eventual cláusula de exclusividade.

CONCLUSÃO

O debate acima acerca do operador empregado é de interesse de todos e não apenas dos acadêmicos e estudiosos, pois a opção por uma corrente ou outra provoca uma série de consequências na própria implementação da LGPD e, principalmente, na responsabilização pelos danos.

Da mesma forma, importante delinear as características do DPO para evitar mais celeumas a respeito do tema.

O ideal é que a Autoridade Nacional de Proteção de Dados, com base no art. 41, § 3º, da LGPD, dissipe as dúvidas e regulamente os temas acima.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 5.991, de 17 de dezembro de 1973. Dispõe sobre o Controle Sanitário do Comércio de Drogas, Medicamentos, Insumos Farmacêuticos e Correlatos, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**: 17 dez. 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5991.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

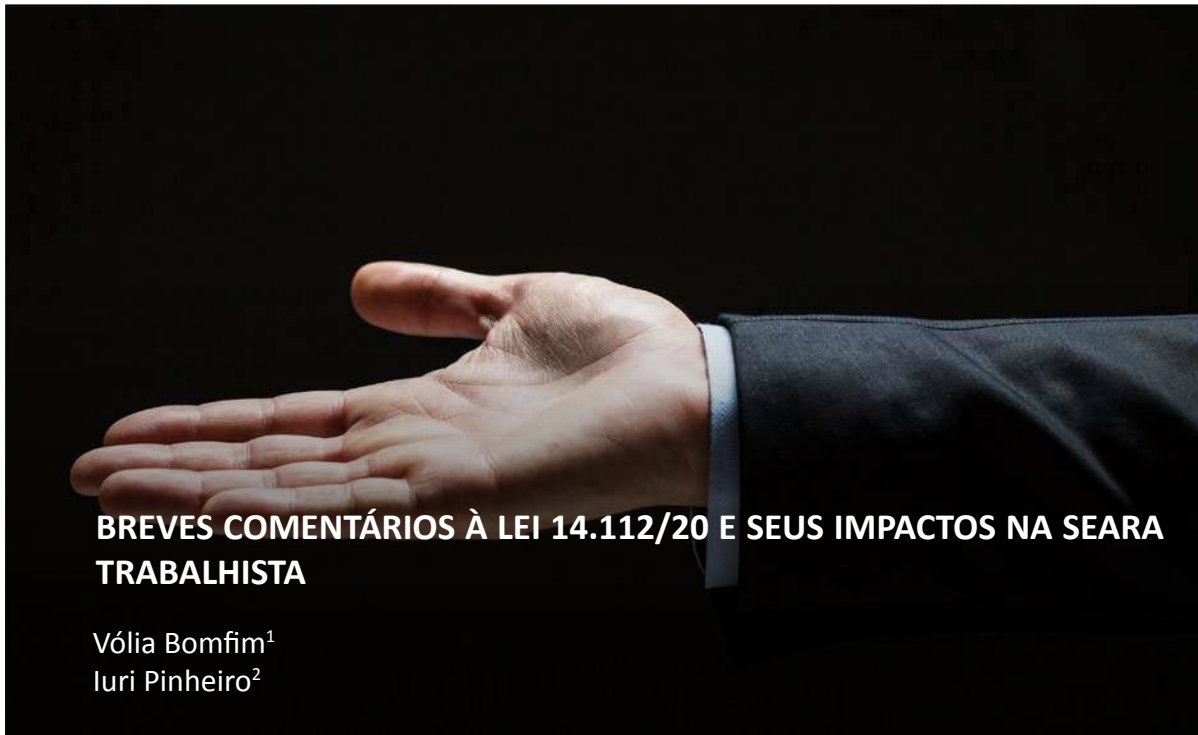
BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial**

da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Lei nº 13.709, de 15 de agosto de 2018. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 157, p. 59, 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. ED-AIRR - 11-18.2011.5.15.0061. Relatora: Jane Granzoto Torres da Silva. **Pesquisa de Jurisprudência**. 2018. Disponível em: 18 dez. 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.cecfeb55a6ef3a4b5783dfbdd4b42018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

EUROPEAN DATA PROTECTION BOARD. **Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR**. [S.l.], 2 set. 2020, p. 24. Disponível em: https://edpb.europa.eu/our-work-tools/documents/public-consultations/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and_en. Acesso em 22 out. 2020.



BREVES COMENTÁRIOS À LEI 14.112/20 E SEUS IMPACTOS NA SEARA TRABALHISTA

Vólia Bomfim¹
Iuri Pinheiro²

RESUMO:

Analisa os principais impactos da alteração legislativa na Lei de Recuperação Judicial (LRJ) no direito e no processo do trabalho. Para isso, compara a legislação anterior com a nova redação, apresentando as mudanças no artigo 6º, “caput” e incisos I, II e III; parágrafo 4º e parágrafo 4º-A, parágrafo 7º-B c/c parágrafo 11; artigo 50, parágrafo 3º e XVII, artigo 56, parágrafo 7º; artigo 54, artigo 82-A; artigo 84; artigo 159; artigo 161 e revogação do parágrafo 4º do artigo 83 e do parágrafo único do artigo 86.

1 Vólia Bomfim é Advogada Trabalhista, Desembargadora aposentada do TRT1, Doutora em direito pela UGF, Mestre em direito pela UNESA, Pós-graduada em processo civil e processo do trabalho pela UGF, Pós-graduada em direito do trabalho pela UGF, Professora e Coordenadora da pós-graduação trabalhista do IEPREV, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Cadeira 77 e autora de diversos livros da área trabalhista.

2 Iuri Pinheiro é Juiz do Trabalho do TRT3, aprovado em 9 provas discursivas para Juiz do Trabalho, Coordenador da Pós-Graduação de Compliance Trabalhista, LGPD e Prática Trabalhista do IEPREV, Professor de diversas instituições, dentre elas PUC-MG e CERS. Professor Convidado de Escolas Judiciais. Escritor de obras jurídicas, especialmente do Manual do Compliance Trabalhista e Manual da Terceirização. Formação em Compliance Laboral pela Wolters Kluwer (Espanha).

Palavras-chave: Recuperação judicial. Recuperação extrajudicial. Falência. Processo do Trabalho.

Foi publicada a Lei 14.112 em 24/12/2020, trazendo diversas mudanças na Lei de Recuperação Judicial (LRJ) – Lei 11.101/05, com impactos trabalhistas significativos. A maioria das alterações desprestigiou o crédito trabalhista e deu preferência à recuperação econômica da empresa.

Houve seis vetos, três dos quais importantes para a área trabalhista.

O presente estudo não pretende esgotar a matéria, mas tão somente abordar os principais impactos da alteração legislativa no direito e no processo do trabalho.

DIREITO INTERTEMPORAL

O artigo 7º da Lei 14.112/20 prevê o início de vigência em 30 dias após sua publicação. Como foi publicada no dia 24/12/2020, o marco inicial da vigência da lei em estudo foi no dia 23/01/2021, por força do art. 8º, § 1º, da Lei

Complementar 95/98.

Quanto à aplicação das novas regras ou daquelas modificadas pela lei aos processos judiciais em curso, o artigo 5º da Lei 14.112/20 aponta para a teoria do isolamento dos atos processuais, prevista no artigo 14 do CPC.

Explicamos: o direito processual orienta-se pela regra do respeito aos atos já praticados sob o manto da legislação anterior, devendo ser observada a nova regra para os atos praticados após a vigência da lei. Isto quer dizer que a lei nova deve ser imediatamente aplicável, respeitados os atos jurídicos já praticados, bem como seus efeitos.

Entretanto, o § 1º do mesmo artigo 5º da Lei 14.112/20 excepciona alguns casos, para os quais a lei só será aplicável aos pedidos de recuperação judicial ou extrajudicial ajuizados após a vigência da lei ou às falências decretadas também após o advento da nova lei, ainda que decorrentes de convalidação:

Art. 5º

§ 1º Os dispositivos constantes dos incisos seguintes somente serão aplicáveis às falências decretadas, inclusive as decorrentes de convalidação, e aos pedidos de recuperação judicial ou extrajudicial ajuizados após o início da vigência desta Lei:

I - a proposição do plano de recuperação judicial pelos credores, conforme disposto no art. 56 da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005;

II - as alterações sobre a sujeição de créditos na recuperação judicial e sobre a ordem de classificação de créditos na falência, previstas, respectivamente, nos arts. 49, 83 e 84 da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005; (grifos nossos).

III - as disposições previstas no caput do art. 82-A da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005;

IV - as disposições previstas no inciso V do **caput** do art. 158 da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005 (BRASIL, 2020).

Dos dispositivos acima mencionados, o mais importante para a área trabalhista é o inciso II, pois trata da alteração da ordem de classificação dos créditos na falência. Os créditos trabalhistas extraconcursais (remuneração de trabalhadores por serviços prestados após à decretação de falência), deixaram de ocupar a primeira e passaram a ocupar a quarta posição (inciso I-D do art. 84). Mas isso só se aplica aos pedidos de recuperação judicial ajuizados após a vigência da lei e às falências decretadas ou convalidadas também após a vigência da nova lei.

Lado outro, é muito importante observar que os incisos III e IV fazem referência a dispositivos que foram introduzidos na Lei 11.101/05 pela própria Lei 14.112/20 (artigo 82-A e o inciso V do artigo 158).

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS COM IMPACTOS TRABALHISTAS

LEI 11.101/05 Artigo 6º, “caput” e incisos I, II e III

As primeiras alterações com reflexos para a praxe trabalhista ocorreram com a remodelação do artigo 6º da Lei 11.101/2005, dispositivo que traz uma espécie de regramento geral dos impactos da recuperação judicial e falência nos processos judiciais.

REDAÇÃO ANTERIOR	Ressalta-se que o artigo 7º, XXIX da CF REDAÇÃO NOVA
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.	Art. 6º A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial implica: (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)
(Inexistente)	I - suspensão do curso da prescrição das obrigações do devedor sujeitas ao regime desta Lei; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)
(Inexistente)	II - suspensão das execuções ajuizadas contra o devedor, inclusive daquelas dos credores particulares do sócio solidário, relativas a créditos ou obrigações sujeitos à recuperação judicial ou à falência; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)
(Inexistente)	III - proibição de qualquer forma de retenção, arresto, penhora, sequestro, busca e apreensão e constrição judicial ou extrajudicial sobre os bens do devedor, oriunda de demandas judiciais ou extrajudiciais cujos créditos ou obrigações sujeitem-se à recuperação judicial ou à falência. (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)

Percebe-se que houve alteração no “caput” do art. 6º e que foram incluídos os incisos I, II e III. O “caput” do art. 6º foi reduzido e os trechos suprimidos foram transformados nos incisos I e II com pequenas modificações. (BRASIL, 2005).

O novel inciso I do art. 6º previu a suspensão apenas da prescrição, suprimindo a menção de que as ações em face do devedor também seriam suspensas pelo advento de recuperação judicial ou falência.

A suspensão da prescrição já constava do comando anterior e se aplica aos créditos trabalhistas sujeitos à Recuperação Judicial ou falência, uma vez que não temos regras específicas de prescrição nesse sentido.

trata do prazo prescricional trabalhista, mas não das hipóteses de suspensão e interrupção, ficando a cargo da lei infraconstitucional. Portanto, perfeitamente aplicável a regra.

Outra observação quanto ao inciso I foi o equívoco em mencionar a suspensão da prescrição “das obrigações”. Isso porque a prescrição incide sobre a pretensão³ e não sobre o direito material em si, que continua a existir, mesmo que prescrito, como obrigação natural. Tanto que, se pago espontaneamente, não gera direito à repetição do indébito.

Quanto ao inciso II, a interpretação

3 Art. 189. Violado o direito, nasce para o titular a **pretensão**, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206. (BRASIL, 2005, grifos nossos).

lógica e sistemática da lei já conduzia à conclusão de prosseguimento das ações até a efetiva liquidação porque o § 1º do mesmo art. 6º já mencionava que teria “prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida” e o § 2º de tal dispositivo previa que “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” (BRASIL, 2005).

E, de fato, não haveria razão para a suspensão de ações em fase de conhecimento, pois não impactavam no plano de recuperação judicial, o que era acompanhado pelos massivos julgados até mesmo na Justiça Comum⁴.

Portanto, a novidade foi apenas na incorporação ao texto legal do entendimento dominante, não trazendo muitos impactos práticos. Apenas a fase de execução e os atos de execução em si serão suspensos.

A modificação no trecho que agora corresponde ao inciso II apenas destacou que a suspensão das execuções alcança tão somente os créditos ou obrigações sujeitas à recuperação judicial ou à falência, o que também já era a interpretação dominante quanto ao tema.

Por sua vez, o inciso III traz conteúdo

4 COBRANÇA. COMPRA E VENDA DE MERCADORIAS (SUCATA). DÉBITO CONSUBSTANCIADO EM BOLETOS BANCÁRIOS. PROCESSAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EMPRESA RÉ QUE NÃO IMPEDE O PROSSEGUIMENTO DA AÇÃO DE CONHECIMENTO. ENUNCIADO Nº 51 DO FONAJE. DÉBITO INCONTROVERSO, DIANTE DO RECONHECIMENTO PELA RÉ. VALOR COBRADO DEVIDO INTEGRALMENTE. Recurso da autora provido, e da ré, desprovido. Unânime. (Recurso Cível Nº 71005547872, Turma Recursal Provisória, Turmas Recursais, Relator: João Pedro Cavalli Junior, Julgado em 30/05/2016). (TJ-RS - Recurso Cível: 71005547872 RS, Relator: João Pedro Cavalli Junior, Data de Julgamento: 30/05/2016, Turma Recursal Provisória, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 01/06/2016). (RIO GRANDE DO SUL, 2016).

até então inexistente na legislação, proibindo qualquer forma de retenção, arresto, penhora, sequestro, busca e apreensão e constrição judicial ou extrajudicial sobre os bens do devedor, oriunda de demandas judiciais ou extrajudiciais.

Cuida-se de mais uma disposição que também já era a leitura que se impunha por imperativo lógico da necessidade de universalização dos créditos e débitos, concentrando-os em um único juízo (falimentar) e, também por força do art. 49 da Lei 11.101/2005⁵. Registre-se que esse também já era o entendimento do TST⁶.

Uma questão controversa no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e que poderia ter sido dirimida pela nova legislação é o destino de eventuais constrições ou depósitos judiciais anteriores ao deferimento do processamento de recuperação judicial ou decretação de falência.

Há quem defenda que, uma vez constrições ou depositados, os valores estariam vinculados aos processos como efeito processual de tais atos, não se submetendo ao juízo universal.

Entendemos, contudo, que o destino de tais valores deve ficar à disposição do juízo falimentar, por decorrência da lógica de universalização dos créditos e débitos, já que ainda não teria se perfectibilizado o pagamento, sendo essa também a diretriz do próprio art. 49 da Lei 11.101/2005. Essa, aliás, é a jurisprudência atualmente pacificada no TST⁷, que consta do Informativo 178.

5 Art. 49. Estão sujeitos à recuperação judicial todos os créditos existentes na data do pedido, ainda que não vencidos. (BRASIL, 2005).

6 Por todos: TST - RO: 212457520165040000, Relator: Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 10/09/2019, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/09/2019; Ag-AIRR-271-49.2015.5.17.0013, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 20/09/2019.

7 RO-5659-84.2019.5.15.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/12/2020.

Artigo 6º, Parágrafo 4º e Parágrafo 4º-A

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
<p>§ 4º Na recuperação judicial, a suspensão de que trata o caput deste artigo em hipótese nenhuma excederá o prazo improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias contado do deferimento do processamento da recuperação, restabelecendo-se, após o decurso do prazo, o direito dos credores de iniciar ou continuar suas ações e execuções, independentemente de pronunciamento judicial.</p>	<p>§ 4º Na recuperação judicial, as suspensões e a proibição de que tratam os incisos I, II e III do caput deste artigo perdurarão por 180 (cento e oitenta) dias contados do deferimento do processamento da recuperação, prorrogável por igual período, uma única vez, em caráter excepcional, desde que o devedor não haja concorrido com a superação do lapso temporal. (grifos nossos).</p>
<p>(Inexistente)</p>	<p>§ 4º-A. O decurso do prazo previsto no § 4º deste artigo sem a deliberação a respeito do plano de recuperação judicial proposto pelo devedor faculta aos credores a propositura de plano alternativo, na forma dos §§ 4º, 5º, 6º e 7º do art. 56 desta Lei, observado o seguinte:</p> <p>I - as suspensões e a proibição de que tratam os incisos I, II e III do caput deste artigo não serão aplicáveis caso os credores não apresentem plano alternativo no prazo de 30 (trinta) dias, contado do final do prazo referido no § 4º deste artigo ou no § 4º do art. 56 desta Lei; <u>(Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)</u></p> <p>II - as suspensões e a proibição de que tratam os incisos I, II e III do caput deste artigo perdurarão por 180 (cento e oitenta) dias contados do final do prazo referido no § 4º deste artigo, ou da realização da assembleia-geral de credores referida no § 4º do art. 56 desta Lei, caso os credores apresentem plano alternativo no prazo referido no inciso I deste parágrafo ou no prazo referido no § 4º do art. 56 desta Lei (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020) (grifos nossos)</p>

Perceba-se que foi expressamente autorizada pelo § 4º a prorrogação do prazo de suspensão da prescrição e das execuções em mais 180 dias, podendo-se atingir o montante de 360 dias (180+180). E o § 4º-A admite, ainda, uma segunda prorrogação, o que poderá atingir o patamar de 540 dias de suspensão.

Conforme § 4º do artigo 6º, da Lei 11.101/05, alterado pela Lei 14.112/20, decretada a falência ou deferido o processamento da recuperação judicial ocorrerá a suspensão das execuções⁸ ajuizadas contra o devedor, que perdurarão por 180 (cento e oitenta) dias contados do deferimento do processamento da recuperação, prazo prorrogável por igual período, uma única vez, em caráter excepcional, desde que o devedor não haja concorrido com a superação do lapso temporal.

Antes da alteração legislativa havia dois entendimentos (na seara trabalhista) acerca da possibilidade ou não de prorrogação do prazo de 180 dias previsto na redação original. A primeira corrente defendia a improrrogabilidade do prazo⁹ porque a lei não autorizou a sua dilação, sendo ineficaz decisão do juiz falimentar nesse sentido, enquanto a

segunda corrente admitia a prorrogação¹⁰, tese pacificada na jurisprudência do STJ¹¹

10 RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PRORROGAÇÃO DO PRAZO PARA A SUSPENSÃO DE AÇÕES E EXECUÇÕES. MITIGAÇÃO TEMPORAL EM PROL DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. A liquidação de determinada empresa gera consequências drásticas ao Estado pois reduz empregos e afeta sensivelmente sua produção de riquezas, por isso, a Lei de Recuperação Judicial surge para regenerar, em tempo hábil, a 'saúde- da empresa, fazendo com que o empreendedorismo ascenda novamente e -respire- financeiramente, sem pressões externas, possibilitando-lhe o cumprimento de sua função social. Dessa forma, a Jurisprudência Nacional, capitaneada pelo Superior Tribunal de Justiça, tem mitigado o prazo contido no § 4º, do artigo 6º, da lei 11.101/05, no sentido de prorrogá-lo, principalmente, até o término da fase deliberativa no Juízo Universal, na qual é fixado o plano de reorganização da empresa pelos credores da Recuperanda sob o crivo analítico do Administrador Judicial AGRADO DE PETIÇÃO de TELEMAR NORTE LESTE S.A EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL em face da decisão de fls.732 do Dr. Gilberto Garcia da Silva, Juiz Titular do Trabalho na 1ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, que indefere a prorrogação do prazo de cento e oitenta dias fixado no § 4º, do artigo 6º, da Lei 11.101/2005. (TRT-1 - AP: 00017221820105010341 RJ, Relator: Theocrito Borges dos Santos Filho, Data de Julgamento: 30/05/2018, Sétima Turma, Data de Publicação: 13/06/2018). (BRASIL, 2018).

11 AGRADO DE INSTRUMENTO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PRORROGAÇÃO DE PRAZO DE SUSPENSÃO DAS AÇÕES E EXECUÇÕES EM FACE DA EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. POSSIBILIDADE. 1. O agravo de instrumento é recurso secundum eventum litis, devendo permanecer adstrito à pertinência da decisão atacada e restringir-se apenas ao acerto ou não da decisão agravada, sendo vedado, ainda, imiscuir-se no mérito da demanda ou julgar matérias estranhas ao ato judicial recorrido. 2. De acordo com precedentes do Superior Tribunal de Justiça, o prazo previsto no § 4º do art. 6º da Lei nº. 11.101/2005, que trata da suspensão do curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, pode ser excepcionalmente prorrogado, quando comprovada a sua necessidade para o sucesso da recuperação e não evidenciada a negligência da parte requerente. Agravo de Instrumento conhecido e desprovido. Decisão mantida. (TJ-GO - AI: 06301061820198090000, Relator: Des(a). Delintro Belo de Almeida Filho, Data de Julgamento: 09/03/2020, 4ª Câmara Cível, Data de Publicação: DJ de 09/03/2020). (GOIÁS, 2020).

8 Não serão suspensas as execuções fiscais e das contribuições previstas nos incisos VII e VIII do artigo 114 da CF.

9 RECUPERAÇÃO JUDICIAL E EXECUÇÃO TRABALHISTA. Ultrapassado o prazo improrrogável de 180 dias, previsto no artigo 6º, § 4º da Lei n. 11.101/2005 para suspensão das execuções contra a reclamada em recuperação judicial, a execução trabalhista deve prosseguir. (TRT-1 - AP: 01012681520165010057 RJ, Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo, Data de Julgamento: 09/10/2020, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/10/2020). (BRASIL, 2020a).

e TST ¹², desde que de forma excepcional, quando comprovada a sua necessidade para o sucesso da recuperação e não evidenciada a negligência do requerente.

A novidade legislativa permite a prorrogação por mais 180 dias, caso o devedor não haja concorrido com a superação do lapso temporal e outros requisitos estejam presentes. Há também autorização explícita de prorrogação por mais outros 180 dias, contados do final dos primeiros dois prazos, isto é, após 360 (180 + 180) dias, ou contados da assembleia de credores, caso

estes apresentem plano alternativo no prazo legal.

O prazo de suspensão previsto no artigo 6º da Lei 11.1101/15 é processual e, por isso, se aplica a regra da contagem do direito processual. Todavia, foi afastada a contagem em dias úteis prevista no artigo 219 do Código de Processo Civil, já que existe regra específica de contagem contínua, na forma do artigo 189, parágrafo 1º, I da Lei 11.101/15, novidade trazida pela Lei 14.112/20.

Artigo 6º, Parágrafo 7º-B c/c Parágrafo 11

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
(Inexistente)	Art. 6º (...) § 7º-B O disposto nos incisos I, II e III do caput deste artigo não se aplica às execuções fiscais, admitida, todavia, a competência do juízo da recuperação judicial para determinar a substituição dos atos de constrição que recaiam sobre bens essenciais à manutenção da atividade empresarial até o encerramento da recuperação judicial, a qual será implementada mediante a cooperação jurisdicional, na forma do art. 69 da Lei 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), observado o disposto no art. 805 do referido Código.
(Inexistente)	§ 11. O disposto no § 7º-B deste artigo aplica-se, no que couber, às execuções fiscais e às execuções de ofício que se enquadrem respectivamente nos incisos VII e VIII do caput do art. 114 da Constituição Federal, vedados a expedição de certidão de crédito e o arquivamento das execuções para efeito de habilitação na recuperação judicial ou na falência.
(Inexistente)	II - suspensão das execuções ajuizadas contra o devedor, inclusive daquelas dos credores particulares do sócio solidário, relativas a créditos ou obrigações sujeitos à recuperação judicial ou à falência (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)

12 RO-80169-95.2016.5.07.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 21/10/2016.

De acordo com o § 11 do artigo 6º, incluído pela Lei 14.112/2020, não serão suspensas as execuções relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e para a execução, de ofício, das contribuições sociais, conforme os incisos VII e VIII do caput do art. 114 da CRFB/88, mesmo depois de decretada a falência ou deferido o processamento da recuperação judicial.

Esta novidade é importantíssima para o processo do trabalho.

Doravante, permanece a competência da Justiça do Trabalho para executar a cota previdenciária e tributária decorrente da condenação de verbas trabalhistas, bem como as penalidades impostas pelos auditores fiscais.

Antes da alteração legislativa, a jurisprudência do TST entendia que a suspensão das execuções na Justiça do Trabalho alcançava até mesmo as execuções das contribuições previdenciárias e fiscais abrangidas por sua competência, como decorrência do Princípio da Gravitação Jurídica (“*accessorium sequitur principale*”), sob pena de desvirtuamento da preferência do crédito trabalhista¹³. Esse também era o entendimento de boa parte dos Tribunais Regionais do Trabalho¹⁴.

Após a individualização do crédito, era feita a expedição de certidão do crédito para habilitação no juízo da recuperação judicial, na forma do art. 80 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho. Com a recente alteração legislativa, esses créditos continuam na Justiça

do Trabalho para processamento até o final, portanto, excluídos da suspensão prevista no artigo 6º.

Estranha a diferença de tratamento dado pelo legislador aos créditos decorrentes de multas administrativas, aos créditos fiscais e previdenciários acessórios do crédito trabalhista e ao próprio crédito trabalhista, pois aparentemente priorizou o acessório ao valor principal, as penalidades ao crédito alimentar. O crédito alimentar é prioritário às multas administrativas e, não poderia se submeter a procedimento mais demorado e desvantajoso que os demais.

A leitura inicial desse dispositivo conduziria à conclusão de que o valor principal, de natureza trabalhista, seria pago pelo juízo universal, enquanto os créditos acessórios pela Justiça do Trabalho, quebrando o princípio natural de que o acessório segue o principal.

Ocorre que já havia previsão de que as execuções de natureza fiscal não são suspensas pelo deferimento da recuperação judicial (art. 6º, § 7º, da Lei 11.101/05), residindo a novidade tão somente na previsão de que as execuções previdenciárias, fiscais e das multas executáveis na Justiça do Trabalho estão compreendidas nessa ausência de suspensão.

E, investigando a jurisprudência sobre o alcance dessa ausência de suspensão das execuções fiscais, percebemos que a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça, examinando conflito de competência, já decidiu em várias oportunidades que a execução prosseguia no juízo da execução fiscal, mas sem a possibilidade de realização de atos de constrição, que apenas poderiam ser realizados pelo Juízo Falimentar em homenagem ao Princípio da Preservação da Empresa. Por todos:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA.
AGRAVO INTERNO. RECUPERAÇÃO

13 Por todos, cita-se: AIRR-10386-59.2016.5.15.0140, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 01/06/2020.

14 Por todos, cita-se: TRT-4 - AP: 00204779420155040741, Data de Julgamento: 01/12/2020, Seção Especializada em Execução.

JUDICIAL. EXECUÇÃO FISCAL. ATOS EXPROPRIATÓRIOS ANTERIORES AO DEFERIMENTO DA RECUPERAÇÃO. COMPETÊNCIA DO JUÍZO UNIVERSAL.

1. Os atos de execução dos créditos individuais e fiscais promovidos contra empresas falidas ou em recuperação judicial, tanto sob a égide do Decreto-Lei n. 7.661/45 quanto da Lei n. 11.101/2005, devem ser realizados pelo Juízo universal. Inteligência do art. 76 da Lei n. 11.101/2005. Precedentes.

2. Por outro lado, o prosseguimento da execução fiscal e eventuais embargos, na forma do art. 6º, § 7º, da Lei 11.101/2005, deverá se dar perante o juízo federal competente, ao qual caberão todos os atos processuais, exceto a apreensão e alienação de bens.

3. Na hipótese em que os atos de constrição judicial tenham ocorrido anteriormente ao decreto de quebra ou ao deferimento do pedido de recuperação, eles devem ser liquidados e, após a auferição dos valores, estes deverão ser revertidos à massa falida ou encaminhados ao juízo da recuperação. Precedentes.

4. O advento da Lei nº 13.043/2014 não altera o entendimento jurisprudencial pacificado no sentido de que compete ao juízo universal apreciar atos constrictivos praticados contra o

patrimônio de empresa recuperanda, ainda que oriundos de execuções fiscais. Precedentes.

5. Agravo interno não provido.

(AgInt no CC 147.485/SP, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 12/02/2020, DJe 18/02/2020) (BRASIL, 2020b)¹⁵.

Caso seja acompanhado o entendimento que é dado pela Justiça Comum ao prosseguimento da execução fiscal, pouco se mudará na prática. Afinal, os atos de constrição se constituem em pressuposto para a apresentação de embargos e, assim, prosseguimento da execução.

Essas execuções na Justiça do Trabalho basicamente parariam após a citação com a realização de “penhora no rosto dos autos” ou penhora de crédito como mecanismo puramente formal.

Uma mudança que na prática pouco mudaria o cenário e apenas causaria um tumulto. Tumulto, contudo, menor que o paradoxo existencial de a Justiça do Trabalho executar créditos fiscais, tributários e multas, sobrestando o crédito alimentar que demanda uma satisfação mais célere e que justifica a necessidade de uma Justiça Especializada.

Artigo 50, parágrafo 3º e XVII e artigo 56, parágrafo 7º

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
(Inexistente)	Art. 50. XVII - conversão de dívida em capital social ; (grifos nossos).

15 Chegou a haver um entendimento

(Inexistente)	§ 3º Não haverá sucessão ou responsabilidade por dívidas de qualquer natureza a terceiro credor, investidor ou novo administrador em decorrência, respectivamente, da mera conversão de dívida em capital, de aporte de novos recursos na devedora ou de substituição dos administradores desta. (grifos nossos).
(Inexistente)	Art. 56 (...) § 7º O plano de recuperação judicial apresentado pelos credores poderá prever a capitalização dos créditos, inclusive com a consequente alteração do controle da sociedade devedora, permitido o exercício do direito de retirada pelo sócio do devedor.

A reforma incluiu a possibilidade de conversão da dívida em capital social, hipótese agora incluída no inciso XVII do artigo 50 e no artigo 56, § 7º da Lei 11.101/05.

Antes, em caso de rejeição ao plano de recuperação pela assembleia geral, o juiz deveria decretar a falência. Agora o administrador judicial, após a aprovação da assembleia geral nesse sentido, concede prazo de 30 para que os credores apresentem seu plano de recuperação judicial.

Apesar de não mencionar especificadamente o crédito trabalhista, entendemos não haver óbice a sua conversão em capital social.

Neste caso, o credor trabalhista deverá, no prazo de 30 dias, caso assim deseje, apresentar seu plano de recuperação judicial pretendendo converter seu crédito em capital social, podendo, inclusive, ficar no controle da sociedade e, neste caso, será

facultada a retirada do sócio devedor.

Para estimular a prática, a reforma incluiu o § 3º ao artigo 50 da Lei 11.101/05, para isentar de responsabilidade aquele que substituiu seus créditos pelo capital social ou pelo novo administrador.

Ressalte-se que o mencionado § 3º refere-se à “responsabilidade de dívida de **qualquer natureza**”, no que se inclui a trabalhista. Portanto, indiscutível sua aplicação na área trabalhista.

Controvérsia que poderá existir a respeito desta substituição do crédito trabalhista em capital social será a natureza da parcela trabalhista e sua indisponibilidade, principalmente se houver prejuízo ao trabalhador.

Alguns defenderão a nulidade desta “substituição” ou novação quando causar prejuízo ao trabalhador.

Entendemos, contudo, que só a lei pode excepcionar as regras e princípios trabalhistas. Apesar da característica pública de alguns direitos trabalhistas e de sua indisponibilidade absoluta ou relativa, a lei autorizou a substituição, sendo, portanto, válida, mesmo que cause prejuízos ao trabalhador, já que a razoabilidade da alteração foi objeto de ponderação e escolha

pelo legislador, não podendo ser invocado, neste caso, o artigo 468 da CLT.

É inovadora a inclusão na lei de o credor trabalhista poder substituir seus créditos trabalhistas em participação societária.

Artigo 54

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
Art. 54. 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 de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial.	Art. 54. 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 de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial.
Parágrafo único. O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial.	§ 1º. O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial. (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)
(Inexistente)	§ 2º O prazo estabelecido no caput deste artigo poderá ser estendido em até 2 (dois) anos, se o plano de recuperação judicial atender aos seguintes requisitos, cumulativamente: (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020) I - apresentação de garantias julgadas suficientes pelo juiz; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020) II - aprovação pelos credores titulares de créditos derivados da legislação trabalhista ou decorrentes de acidentes de trabalho, na forma do § 2º do art. 45 desta Lei; e (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020) III - garantia da integralidade do pagamento dos créditos trabalhistas. (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)

Foi autorizada a extensão do prazo de um ano para mais dois anos para o pagamento dos créditos decorrentes da legislação trabalhista e de acidente de trabalho, desde que observados alguns requisitos, como se percebe dos incisos I, II e III do parágrafo 2º do artigo 54 da Lei 11.101/15, hipótese que inexistia na regra anterior.

Perceba-se que a norma dispõe que o prazo poderá ser “estendido em até 2 (dois) anos” e não “para até 2 (dois) anos. Por isso, ao todo, a majoração do prazo para pagamento totaliza três anos, pois o novo prazo é somado ao anterior (um ano).

A existência de garantias suficientes (satisfatórias) para o pagamento das dívidas traz certa tranquilidade na alteração legislativa de extensão do prazo, além da previsão de pagamento integral.

Os credores trabalhistas devem aprovar a prorrogação do prazo, para a validade do ato.

O parágrafo único do artigo 54 foi substituído pelo § 1º do artigo 54 da Lei 11.101/05. Nenhuma novidade foi trazida pelo atual parágrafo 1º do artigo 54, pois corresponde, com exatidão, ao antes previsto no parágrafo único do mesmo artigo.

Artigo 82-A

O art. 82-A não existia no texto anterior da Lei 11.101/2005 e cuida da temática da desconsideração da personalidade jurídica. Vejamos o seu texto:

Art. 82-A. É vedada a extensão da falência ou de seus efeitos, no todo ou em parte, aos sócios de responsabilidade limitada, aos controladores e aos administradores da sociedade falida, admitida, contudo, a desconsideração da personalidade jurídica.

Parágrafo único. A desconsideração da

personalidade jurídica da sociedade falida, para fins de responsabilização de terceiros, grupo, sócio ou administrador por obrigação desta, **somente pode ser decretada pelo juízo falimentar com a observância do art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil)** e dos arts. 133, 134, 135, 136 e 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), **não aplicada a suspensão de que trata o § 3º do art. 134 da Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil). (grifos nossos) (BRASIL, 2020).

Em primeiro lugar, é importante destacar que esse dispositivo faz parte do Capítulo V da Lei 11.101/2005, intitulado como “DA FALÊNCIA”, inexistindo dispositivo semelhante no capítulo da recuperação judicial e também no capítulo das “DISPOSIÇÕES COMUNS À RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIAS”.

Portanto, uma primeira análise já conduziria à conclusão de que o dispositivo em questão alcança apenas a desconsideração da personalidade jurídica de sociedades já falidas.

É certo que é possível defender a extensão analógica de dispositivos de um instituto para outros, mas no caso em questão também merece ser pontuado que estamos a falar de restrições à responsabilidade, como veremos adiante, e normas excetivas não devem ser interpretadas ampliativamente, conforme lições comezinhas de hermenêutica.

A nova disposição traz algumas novidades e acabará por reacender discussões na Justiça do Trabalho, especialmente, sob duas perspectivas: i) competência para desconsideração da personalidade jurídica em processos trabalhistas cuja sociedade esteja falida; ii) requisitos para decretação da desconsideração da personalidade jurídica nesta hipótese.

No que se refere à competência, era firme o entendimento de que a suspensão das

execuções em face da sociedade falida não impediria o prosseguimento, na própria Justiça do Trabalho, da execução em face dos sócios através do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, remanescendo com os sócios o direito de regresso em face da sociedade.

O fundamento da competência da Justiça do Trabalho para decretação da desconsideração da personalidade jurídica era pautado na lógica de que os bens dos sócios não se confundem com os bens da sociedade (Princípio da Autonomia Patrimonial), não se submetendo à “*vis attractiva*” do Juízo Universal (art. 76 da Lei 11.101/2005). A jurisprudência do TST era firme nesse sentido¹⁶.

Além disso, era bem estável a jurisprudência no sentido que na Justiça do Trabalho se aplicava, como regra, o art. 28, § 5º, do CDC (teoria objetiva ou menor), sendo suficiente para o redirecionamento da execução o mero inadimplemento da obrigação, em detrimento da aplicação do art. 50 do Código Civil, que exige desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Frise-se que, com a falência, estaria configurada inadimplência da sociedade devedora, já que não se pode exigir o seu cumprimento, aplicando-se analogicamente o art. 828, III, do Código Civil¹⁷, que trata da fiança.

Com a nova disposição, **há** previsão expressa de que essa desconsideração, em se tratando de sociedade falida, apenas poderá ser decretada pelo juízo falimentar sob os requisitos do art. 50 do Código Civil.

Uma primeira linha de entendimento poderá defender que essa norma não exclui a

competência de outras esferas da justiça para a decretação de desconsideração da personalidade jurídica, apenas tendo determinado que o juízo falimentar a realize apenas de acordo com a teoria subjetiva ou maior (art. 50 do CC).

Por outro lado, a leitura finalística da norma indica outro caminho. O objetivo do dispositivo nos parece apontar para a lógica de universalização da decisão de desconsideração da personalidade.

Além disso, a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica por várias esferas da Justiça provocaria uma violação à isonomia entre credores da mesma classe de créditos, violando a *pars conditio creditorum*.

Explicamos.

Imaginemos dois credores trabalhistas que não receberam as suas verbas rescisórias, apesar de emitido regularmente o termo confessando a dívida. Um deles se habilita diretamente no juízo falimentar para receber seu crédito enquanto o outro se socorre da Justiça do Trabalho para ver seu direito reconhecido judicialmente. Ambos têm créditos trabalhistas de mesma natureza, mas apenas um com decisão judicial trabalhista.

Ora, não parece razoável que o credor que se habilitou na falência tenha tratamento desfavorável quanto à desconsideração da personalidade jurídica apenas porque não acionou a Justiça do Trabalho.

Por isso é que defendemos a necessidade de uniformidade, de modo a assegurar a isonomia de tratamento entre credores da mesma classe.

Poder-se-ia até defender que a competência seria do juízo falimentar, mas que a aplicação do art. 50 do CC não excluiria o diálogo das fontes para utilização da teoria objetiva ou menor (art. 28, §5º, do CDC) no caso de créditos trabalhistas, mas o dispositivo foi categórico

16 RR-1201-69.2014.5.12.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18/12/2020.

17 Art. 828. Não aproveita este benefício ao fiador: (...)

III - se o devedor for insolvente, ou falido. (BRASI, 2002).

quanto à escolha legislativa de responsabilização.

A despeito de tais considerações, a opção legislativa parece ter sido categórica e, ainda que reputemos que a escolha não foi a mais justa, a temática está dentro do poder de conformação do legislador.

Ressaltamos que a taxa de congestionamento das execuções tenderá a aumentar ainda mais, grande gargalo da Justiça do Trabalho, comprometendo a efetividade dos créditos alimentares.

Revogação do Parágrafo 4º do Artigo 83

~~§ 4º Os créditos trabalhistas cedidos a terceiros serão considerados quirografários. (Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência)~~

§ 4º (Revogado). (Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência)

§ 5º Para os fins do disposto nesta Lei, os créditos cedidos a qualquer título manterão sua natureza e classificação (Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência) (BRASIL, 2020c).

Como se percebe, foi revogado o parágrafo 4º do artigo 83 da Lei 11.101/05 para que os créditos trabalhistas cedidos continuem com sua natureza e classificação originária. Na redação primitiva da lei, a cessão do crédito trabalhista o transformava em quirografário.

Para uma compreensão adequada do tema, é relevante fazer o resgate histórico da questão.

Antes da Lei 11.101/05, havia dúvidas acerca da possibilidade de cessão de crédito trabalhista.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2007) há muito demonstravam preocupações

sobre o tema, defendendo sua impossibilidade com fundamento na impenhorabilidade do salário. Havia também quem defendesse que a sua admissão seria expediente desaconselhado pelos compromissos internacionais, máxime pela Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho.

No que se refere à impenhorabilidade, parece-nos ser hipótese diversa da cessão porque nesta há convergência de vontade em detrimento do caráter forçoso da primeira. Em que pese a Convenção 95 cuide da proteção ao salário, ela não veda a cessão de crédito trabalhista e o art. 286 do Código Civil autoriza a cessão de crédito “se a isso não se opuser a natureza da obrigação, a lei, ou a convenção com o devedor” (BRASIL, 2002).

Considerando a inexistência de vedação legal para tanto¹⁸, parece-nos ser juridicamente possível a cessão do crédito trabalhista no bojo do processo falimentar perante o Juízo Universal como era até mesmo previsto pela lei em questão.

Questão mais controversa era a possibilidade de cessão de crédito trabalhista em processo judicial em curso na Justiça do Trabalho.

A uma porque, enquanto não transitada em julgado a decisão, o crédito não é revestido do atributo da certeza. A duas porque, para cessão de crédito, o art. 290 do CC exige apenas notificação do devedor como condição de eficácia, enquanto a sucessão das partes na relação jurídica processual demanda o expresse consentimento, a teor do art. 109, § 1º, do CPC.

O TST já chegou a entender pela impossibilidade de cessão de crédito no curso de processo trabalhista em alguns processos

18 A despeito da revogação do art. 83, § 4º, da Lei 11.101/05, existem outras passagens na lei que fazem alusão à cessão de crédito, a exemplo do art. 39, § 7º;

submetidos a sua análise¹⁹ sob o fundamento da vedação contida no art. 100 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, mas este acabou por ser revogado posteriormente por não se tratar de matéria de competência regulamentar.

Investigada a possibilidade de cessão no curso do processo falimentar ou até mesmo fora deste, cumpre enfatizar que, antes da Lei 11.101/05, a cessão de créditos trabalhistas não transmudava a sua natureza e isso favoreceu o surgimento de um grande “comércio de créditos trabalhistas”, como bem pontuado por Marcelo Mauad (2007, p. 17).

A variáveis que levam a equação de formação desse comércio são as seguintes: a) o trabalhador titular de crédito de uma empresa falida geralmente se encontra em considerável vulnerabilidade; b) tem urgência para o recebimento do seu crédito; c) não tem conhecimento do trâmite de um processo falimentar e quais suas perspectivas reais de percepção do crédito; d) o crédito cedido ocupava a primeira posição na lista de prioridade.

Premidos pela necessidade, muitos trabalhadores cediam seus créditos preferenciais por valores bem reduzidos, proporcionando uma alta rentabilidade.

Justamente para estancar esse comércio é que a Lei 11.101/2005 previu a perda da natureza privilegiada e sua conversão em crédito quirografário no art. 83, § 4º. Dessa previsão chegou a ser ajuizada Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 3424), em marco de 2005, mas que não foi objeto de concessão de

19 TST; AIRR 97240-40.1995.5.06.0141; Primeira Turma; Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa; DEJT 25/11/2011; Pág. 341; Processo: RR - 128800-83.2001.5.01.0058 Data de Julgamento: 24/03/2010, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/04/2010; Processo: ED-E-RR - 632923-19.2000.5.04.5555 Data de Julgamento: 01/10/2009, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/11/2009.

liminar e que nem chegou a ser julgada²⁰.

Entendíamos acertada a supressão da natureza alimentar porque o crédito trabalhista é preferencial em atenção à pessoa do trabalhador e a sua necessidade de subsistência.

Estaríamos diante de um direito de preferência “*intuitu personae*”, o qual que não se transferiria a terceiro por sub-rogação, conforme leciona Orlando Gomes (1999).

Ocorre que a Lei 14.112/2020 revogou essa perda de natureza, estimulando o retorno da cessão de créditos trabalhistas em ritmo acentuado²¹, o que se revela preocupante, pois todo arcabouço da legislação trabalhista teve em mente a proteção do hipossuficiente e o adquirente do crédito certamente não o é, desvirtuando tal condição.

Há quem argumente que processos falimentares são morosos e que a cessão com manutenção da natureza originária do crédito estimula e confere maior força aos seus titulares na busca de satisfação por meio dessa operação, mas, como destacado, o que se via antes da redação originária da Lei 11.101/2005 era um franco comércio de créditos trabalhistas de trabalhadores em premente necessidade que findavam ainda mais vilipendiados, razão pela qual enxergamos com preocupação a modificação.

20 <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=64374>

21 É certo que existiam denúncias de cessões veladas, mas não há como presumir a má-fé e esta deve ser coibida e não motivo de justificativa.

Artigo 84

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
Art. 84. Serão considerados créditos extraconcurrais e serão pagos com precedência sobre os mencionados no art. 83 desta Lei, na ordem a seguir, os relativos a:	Art. 84. Serão considerados créditos extraconcurrais e serão pagos com precedência sobre os mencionados no art. 83 desta Lei, na ordem a seguir, aqueles relativos:
I – remunerações devidas ao administrador judicial e seus auxiliares, e créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência; (Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência)	I - (revogado); (Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020) (Vigência) I-A - às quantias referidas nos arts. 150 e 151 desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020) I-B - ao valor efetivamente entregue ao devedor em recuperação judicial pelo financiador, em conformidade com o disposto na Seção IV-A do Capítulo III desta Lei; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020) I-C - aos créditos em dinheiro objeto de restituição, conforme previsto no art. 86 desta Lei; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020) I-D - às remunerações devidas ao administrador judicial e aos seus auxiliares, aos reembolsos devidos a membros do Comitê de Credores, e aos créditos derivados da legislação trabalhista ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020) I-E - às obrigações resultantes de atos jurídicos válidos praticados durante a recuperação judicial, nos termos do art. 67 desta Lei, ou após a decretação da falência; (Incluído pela Lei nº 14.112, de 2020)
II – quantias fornecidas à massa pelos credores;	II - às quantias fornecidas à massa falida pelos credores. (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)

III – despesas com arrecadação, administração, realização do ativo e distribuição do seu produto, bem como custas do processo de falência;	III - às despesas com arrecadação, administração, realização do ativo, distribuição do seu produto e custas do processo de falência; (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)
IV – custas judiciais relativas às ações e execuções em que a massa falida tenha sido vencida;	IV - às custas judiciais relativas às ações e às execuções em que a massa falida tenha sido vencida; (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)
V – obrigações resultantes de atos jurídicos válidos praticados durante a recuperação judicial, nos termos do art. 67 desta Lei, ou após a decretação da falência, e tributos relativos a fatos geradores ocorridos após a decretação da falência, respeitada a ordem estabelecida no art. 83 desta Lei.	V - aos tributos relativos a fatos geradores ocorridos após a decretação da falência, respeitada a ordem estabelecida no art. 83 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)

Os pagamentos dos credores seguem ordem certa e são divididos em: restituições, créditos concursais e créditos extraconcursais. São créditos extraconcursais aqueles contraídos durante o processo de falência ou de recuperação judicial enquanto os concursais são os existentes antes da decretação da falência ou antes do pedido de recuperação judicial. A restituição consiste na devolução de bens de terceiros ou dinheiro de terceiro em poder do devedor.

A novidade trazida pelo artigo 84 da Lei 11.101/15 está no inciso I-D, já que os créditos extraconcursais trabalhistas ou decorrentes de acidente de trabalho passaram de primeiro para quarto lugar, mas ainda com preferência sobre aqueles previstos no artigo 83 da mesma lei.

Todavia, antecedem os créditos extraconcursais trabalhistas os previstos nos artigos 150 e 151 da Lei 11.101/15, entre eles os créditos concursais trabalhistas de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos; os créditos entregues pelo financiador ao devedor e a restituição em dinheiro. Para ser congruente com a nova ordem de classificação dos créditos, foi

revogado o parágrafo único do artigo 86 da LRJ, que previa a preferência dos créditos do artigo 151, entre eles o crédito trabalhista e acidentário, sobre a restituição.

Ao mesmo tempo que houve um desprestígio ao crédito extraconcursal referente aos salários e obrigações trabalhistas decorrentes do trabalho prestado após a falência ou recuperação judicial, os salários devidos nos três meses anteriores passaram a constar expressamente como crédito extraconcursal e com preferência sobre os demais, pois incluídos no artigo 151 da LRJ.

A novidade só é aplicável aos pedidos de recuperação judicial ou extrajudicial ajuizados após a vigência da Lei 14.112/20.

Artigo 159

Art. 159. (...)

§ 1º A secretaria do juízo fará publicar imediatamente informação sobre a apresentação do requerimento a que se refere este artigo, e, no prazo comum de 5 (cinco) dias, qualquer credor, o administrador judicial e o Ministério

Público poderão manifestar-se exclusivamente para apontar inconsistências formais e objetivas.

§ 2º (Revogado).

§ 3º Findo o prazo, o juiz, em 15 (quinze) dias, proferirá sentença que **declare extintas todas as obrigações do falido, inclusive as de natureza trabalhista.**

Foi incluído no parágrafo 3º do artigo 159 da Lei 11.101/05 a expressão “inclusive as de natureza trabalhista”, deixando claro que, ocorrendo as hipóteses do artigo 158 da mesma lei, poderá o julgador proferir sentença de extinção da falência extinguindo-se todas as obrigações, aí incluídas as trabalhistas, pois já quitadas.

Artigo 161

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
Art. 161. O devedor que preencher os requisitos do art. 48 desta Lei poderá propor e negociar com credores plano de recuperação extrajudicial.	Art. 161. O devedor que preencher os requisitos do art. 48 desta Lei poderá propor e negociar com credores plano de recuperação extrajudicial.
§ 1º Não se aplica o disposto neste Capítulo a titulares de créditos de natureza tributária, derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho, assim como àqueles previstos nos arts. 49, § 3º, e 86, inciso II do caput, desta Lei.	§ 1º Estão sujeitos à recuperação extrajudicial todos os créditos existentes na data do pedido, exceto os créditos de natureza tributária e aqueles previstos no § 3º do art. 49 e no inciso II do caput do art. 86 desta Lei, e a sujeição dos créditos de natureza trabalhista e por acidentes de trabalho exige negociação coletiva com o sindicato da respectiva categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)

Importante novidade foi trazida no parágrafo 1º do artigo 161 da Lei 11.101/05 que trata da negociação com os credores do plano de recuperação judicial, pois prestigia a negociação coletiva, exigindo que tal requisito seja cumprido para fins de submissão à recuperação dos créditos de natureza trabalhista e por acidentes de trabalho à recuperação.

Na redação anterior havia expressa exclusão dos créditos trabalhistas e acidentários da negociação com os credores na recuperação judicial. Agora é possível a inclusão, mas para tanto se exige o êxito da negociação coletiva feita com o sindicato da categoria profissional.

A bem da verdade, é possível questionar o sentido da norma: a negociação com o sindicato profissional é necessária para excluir ou para incluir o crédito trabalhista no plano de recuperação judicial.

Entendemos que a negociação é necessária para incluir, pois a regra anterior era de exclusão e porque a expressão utilizada pelo legislador reformista foi “[...] a **sujeição** dos cré-

ditos de natureza trabalhista [...]”. Portanto, a regra continua a mesma: de exclusão. Todavia, por exceção poderá ocorrer a submissão destes créditos à recuperação judicial, desde que autorizado pelo sindicato, através de prévia negociação coletiva.

O grande problema trazido pela alteração legislativa é que alguns trabalhadores pertencem à categoria diferencia e, por isso, representados por sindicatos diversos daqueles que representa a maioria dos trabalhadores. Além disso, o juiz da recuperação judicial deverá observar se houve convocação, assembleia e quórum adequado para a autorização sindical.

Revogação do parágrafo único do artigo 86

REDAÇÃO ANTERIOR	REDAÇÃO NOVA
Art. 86. Proceder-se-á à restituição em dinheiro:	Art. 86. Proceder-se-á à restituição em dinheiro:
Parágrafo único. As restituições de que trata este artigo somente serão efetuadas após o pagamento previsto no art. 151 desta Lei.	(Revogado pela Lei nº 14.112, de 2020)

A restituição em dinheiro NÃO tinha preferência sobre o pagamento dos créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores à decretação da falência, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, como previsto no artigo 151 da LRJ.

Com a revogação do parágrafo único, do artigo 86, primeiro será devolvido o dinheiro àquele que fez o pedido de restituição, na forma do artigo 85, para só depois ser realizado o pagamento dos créditos trabalhistas mencionados no artigo 151.

Se por um lado, a inversão da ordem desprestigia o crédito trabalhista e acidentário, por outro é justo quando devolve o dinheiro que não era de propriedade do falido ou que foi fruto do perecimento ou desaparecimento de móvel ou imóvel de terceiro, mas que estava em posse do falido. Logo, tais créditos nunca compuseram o ativo do falido e estavam indevidamente retidos.

CONCLUSÃO

A Lei 14.112/20 alterou a Lei 11.101/05 (Lei de Recuperação Judicial) visando a melhor recuperação econômica da empresa.

Algumas destas modificações impactaram diretamente no direito do trabalho e no processo do trabalho.

A maioria das alterações desprestigia o crédito trabalhista, pois além de majorar os prazos de pagamento, altera a ordem de classificação e de pagamento, desprotegendo o crédito trabalhista e acidentário, além de provocar certas restrições à efetividade da execução.

Referências

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

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, DF, edição extra, p. 1, 9 fev. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Lei nº 14.112, de 24 de dezembro de 2020. Altera as Leis nos 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 10.522, de 19 de julho de 2002, e 8.929, de 22 de agosto de 1994, para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, à recuperação extrajudicial e à falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 246-B, p. 23, 24 dez. 2020c. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/12/2020&jornal=601&pagina=23&totalArquivos=36>. Acesso em: 24 jun. 2021. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Superior Tribunal de Justiça. (2. Seção). Agravo Interno no Conflito de Competência. 147.485/SP. Relator Ministro Luis Felipe Salomão. 12 de fevereiro de 2020b. **Diário Eletrônico da Justiça**: 18 fev. 2020. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/dj/consulta/inteiro>. Acesso em: 24 jun. 2021. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Agravo de Petição 00017221820105010341. Relatora Desembargadora Theocrito Borges dos Santos Fi-

lho. 30 de maio de 2018. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 13 jun. 2018. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Agravo de Petição 01012681520165010057. Relatora Desembargadora : Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. 9 de outubro de 2020a. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 9 out. 2020a. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 24 jun. 2021.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (II. Subseção Especializada em Dissídios Individuais). Recurso Ordinário 2124-575.2016.5.04.0000. Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva. 10 de setembro de 2019. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 13 set. 2019. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 24 jun. 2021.

GOIÁS. Tribunal de Justiça (4. Câmara Cível). Agravo de Instrumento 06301061820198090000. Relator Desembargador Delintro Belo de Almeida Filho. 9 de março de 2020. **Diário da Justiça**: 9 mar. 2020. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br/dejt/f/n/diariocon>. Acesso em: 24 jun. 2021.

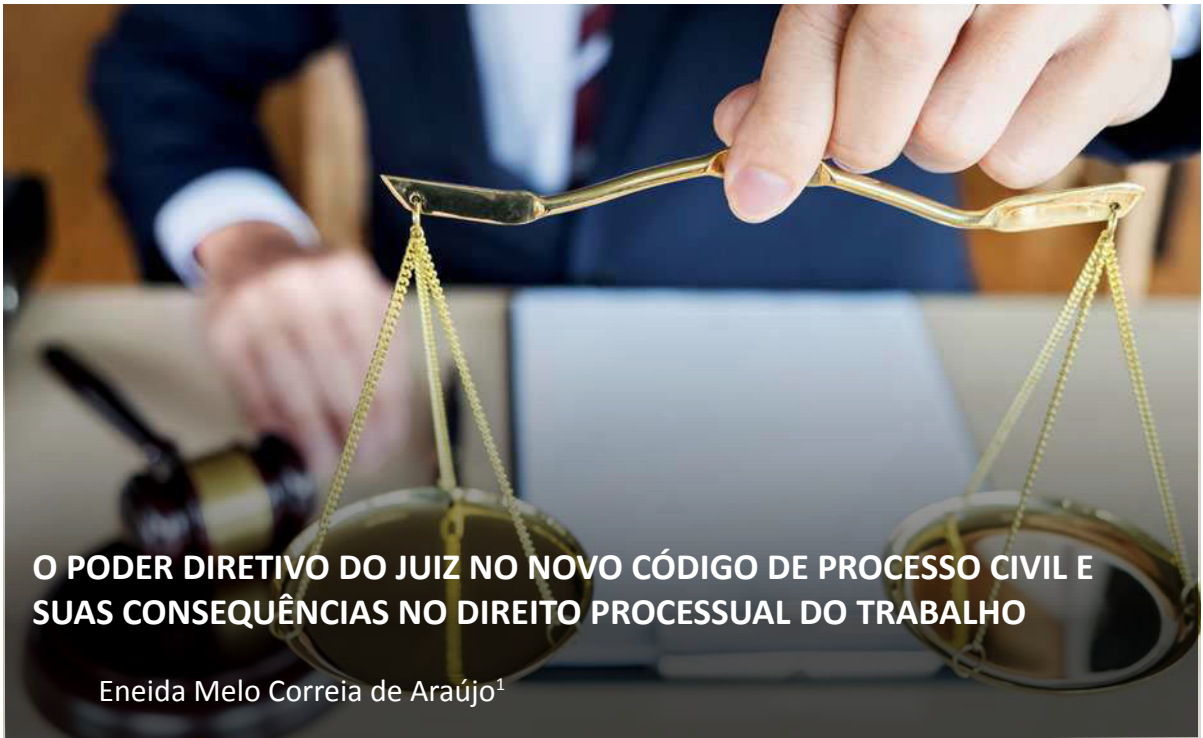
GOMES, Orlando. **Obrigações**. Atualizada por Humberto Theodoro Júnior. 12. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e falência de empresas**. São Paulo: LTr, 2007.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de

Justiça (Turma Recursal Provisória). Recurso Cível 71005547872. Relator Desembargador João Pedro Cavalli Junior. 30 de maio de 2016. **Diário da Justiça**: 30 maio 2016.



O PODER DIRETIVO DO JUIZ NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Eneida Melo Correia de Araújo¹

RESUMO:

As perspectivas do exercício do Poder Diretivo do Juiz têm em consideração limites ou pressupostos que se acham expressos na Constituição da República e reproduzidos no Novo Código de Processo Civil, a saber: legalidade, igualdade, contraditório, imparcialidade, colaboração, rápida duração do processo. Pode-se afirmar que esse poder – em muito semelhante ao assegurado na legislação processual de 1973 - corresponde àquele conferido pelo legislador processual trabalhista e que se acha estampado no artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho. O processo civil reafirmou e fortaleceu o Poder Diretivo do Juiz e traçou os princípios e luzes que o orientam, sempre mirando os valores e normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil. No cumprimento dessa tarefa, cabe ao magistrado, de acordo com o que consagra a Norma Fundamental, agir com razoabilidade, ponderação,

proporcionalidade, prudente arbítrio e equidade.

Palavras-chave: Novo Código de Processo Civil. Poder diretivo do juiz. A subsidiariedade do poder diretivo no processo do trabalho.

Introdução

O Novo Código de Processo Civil (Lei nº. 13.105, de 16 de março de 2015) reflete a continuidade de um objetivo anterior, com a edição da Lei nº. 5.869, de 11 de janeiro de 1973.

Mais do que uma reforma, foi concedida à sociedade um Código novo, partindo de pressupostos constitucionais claros, não obstante mantenha muitos institutos contidos no diploma de 1973.

O Novo Código de Processo Civil apresenta-se como uma legislação que prima por oferecer aos cidadãos um processo mais democrático, eficaz, dotado de maior padrão ético, buscando garantir os princípios constitucionais inseridos nos artigos 1º e 5º, XXXV, LV e LXXVIII.

1 Desembargadora Federal do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região – Pernambuco; Doutora em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco; Professora Adjunta de Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco; Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho

A Lei nº. 13.105, de 16 de março de 2015 adota paradigmas importantes, extraídos do sistema constitucional brasileiro e do Direito Comparado: os da celeridade e efetividade, na tentativa de alcançar uma decisão justa de mérito.

É fato incontestável que o sistema processual brasileiro albergava uma excessiva quantidade de atos e um conjunto de recursos que conduziam à demora na efetiva prestação jurisdicional e no atendimento dos objetivos da jurisdição e dos princípios e valores constitucionais.

Reconhece-se que, sem um processo célere, ficam comprometidos os padrões de eficácia, a cidadania e a dignidade do homem. Desatende-se o objetivo da ordem jurídica de realizar os fins sociais e as exigências do bem comum, sempre considerando a necessidade de promover a dignidade humana.

Esse propósito acha-se declarado no artigo 1º do Novo Código de Processo Civil: “O processo civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil, observando-se as disposições deste Código” (BRASIL, 2015).

Assim, pode-se afirmar que a nova legislação processual vem ao encontro de um processo mais rápido e eficiente, dirigido não somente ao interesse do jurisdicionado, mas, sobretudo, da sociedade.

As notas e breves comentários – objetivo dessa exposição – têm em consideração o papel do Juiz na condução do processo à luz da nova legislação processual civil, mais precisamente, o seu Poder Diretivo e as consequências em face do Processo do Trabalho. E pretende-se demonstrar que foi mantido e fortalecido esse poder a fim de que se torne possível alcançar os objetivos do processo e da jurisdição estampados na

Constituição da República Federativa do Brasil.

A NATUREZA SUPLETIVA E SUBSIDIÁRIA DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL NO PROCESSO DO TRABALHO

O Novo Código de Processo Civil, fundado na Constituição da República, tem a pretensão de ser o processo do cidadão. E considerando que a cidadania deve ser vista como direito do homem, no Estado democrático de direito ela se realiza quando os indivíduos podem agir no sentido de fazerem valer seus direitos e na linha do cumprimento de seus deveres.

Desta forma, o Poder Judiciário, como fonte de expressão do direito, necessita atuar como agente propiciador do exercício e do desenvolvimento da cidadania, um dos fundamentos político-jurídicos da República Brasileira.

Importa destacar que, quando a ordem jurídica garante ao homem o direito de obter determinadas prestações, o amplo acesso à Justiça se traduz em mecanismo hábil a concretização desses direitos.

A propósito, a cidadania aponta para a liberdade, universalização de direitos políticos, civis, sociais, culturais, econômicos, de meio-ambiente, confundindo-se direito do cidadão com os direitos humanos (REIS, 1996, p. 55).

Dáí porque a nova legislação processual civil revigora a filosofia adotada no Código de Processo Civil de 1973 e na legislação processual trabalhista, tornando mais presente o papel do Juiz no processo, para a efetivação do direito do cidadão de amplo acesso à Justiça.

Por sua vez, em face de expressa

disposição do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho, nos casos omissos, o direito processual comum lhe será aplicado, salvo revelem antagonismo com as normas que orientam o processo trabalhista. Assim sucede porque as regras no interior do sistema se completam, tentando preencher e realizar os fins traçados pela ordem constitucional.

Em igual linha, acha-se o artigo 15 do Novo Código de Processo Civil, ao estabelecer que: “Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente”(BRASIL, 2015).

A omissão, portanto, a que alude a Consolidação das Leis do Trabalho e o Novo

do processo dirige-se ao direito processual civil e também ao trabalhista e ao eleitoral, na ausência de normas que os regulem, os princípios, institutos, instrumentos e procedimentos que não atentem contra os princípios específicos do direito processual trabalhista, lhe podem ser aplicados.

É notável a importância fundamental que deve ser atribuída aos princípios no Direito Constitucional contemporâneo, a partir do reconhecimento de sua força normativa. Acham-se, presentemente, interpretados como revestidos de inigualável valor jurídico, dotados de primazia axiológica e efeito irradiante, ao encarnarem, do ponto de vista jurídico, os ideais de justiça de uma comunidade (SARMENTO, 2004, p.78-88).

“O silêncio a que ambos os diplomas referem deve ser entendido na linha do que desejaram e que o processo do trabalho, ciosamente, sempre resguardou: cuidado, preservação, aplicação dos princípios norteadores de cada ramo do direito”.

Código de Processo Civil não diz respeito apenas à ausência de lei, mas, sim, à “ausência de normas”, expressão utilizada por esse Código. O silêncio a que ambos os diplomas referem deve ser entendido na linha do que desejaram e que o processo do trabalho, ciosamente, sempre resguardou: cuidado, preservação, aplicação dos princípios norteadores de cada ramo do direito.

Reafirmando o respeito às características especiais de procedimento, reguladas em outras leis, o Novo Código Processo Civil afirma no artigo 1.046, § 2º que: “Permanecem em vigor as disposições especiais dos procedimentos regulados em outras leis, aos quais se aplicará supletivamente este Código”.

Considerando que a teoria geral

No Novo Código de Processo Civil, a inserção dos princípios constitucionais em seu pórtico – tal como o fez a Constituição Republicana - revela o compromisso do legislador com os princípios constitucionais.

Parte-se do pressuposto de que não existam normas regendo o processo do trabalho bem como que aquelas ditadas pela nova legislação processual sejam compatíveis com as normas e princípios do direito processual do trabalho, de acordo com os artigos 769 e 889 da CLT e 15 e 1046, § 2º da Lei n. 13.105, de 17 de março de 2015.

O PODER DIRETIVO NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E NO PROCESSO DO TRABALHO

A teoria geral do processo indica



que os conceitos de jurisdição, ação, defesa, processo, procedimento, os grandes princípios (do juiz natural, do contraditório, da imparcialidade do juiz, do duplo grau de jurisdição, da economia processual, da persuasão racional, da publicidade), a par das garantias fundamentais referentes à defesa, recursos, preclusão, coisa julgada, a noção de competência e a recíproca interferência da jurisdição civil, penal e trabalhista são comuns a todos os ramos do direito processual (CASTELO, 1999, p.18).

Por sua vez, o artigo 2º do Novo Código de Processo Civil adota a concepção da legislação processual civil de 1973 quanto à adoção do princípio do impulso processual pelo juiz, precisamente para tornar efetiva a regra de celeridade. Essa concepção, todavia, é realçada, na medida em que impõe a interpretação iluminada pelos princípios consagrados na Constituição Republicana.

Estabelece o artigo 2º: “O processo começa por iniciativa da parte, nos casos e nas formas legais, salvo exceções previstas em lei, e se desenvolve por impulso oficial”(BRASIL, 2015).

Confirmam-se, portanto, regras anteriores, agasalhadas nos artigos 125, 262, e 461 do Código de Processo Civil de 1973, bem como as dos artigos 765, 848, 849 da Consolidação das Leis do Trabalho, desta feita coberto com o espírito irradiante da Lei Constitucional.

Em realce, o artigo 262 do CPC de 1973 dispunha: “O processo civil começa por iniciativa da parte, mas se desenvolve por impulso oficial” (BRASIL, 1973).

E o artigo 765 da CLT assevera: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas podendo determinar diligência necessária ao esclarecimento delas” (BRASIL, 1943).

Essas normas jurídicas traduzem a ação, tomada como vontade e expressão do indivíduo, ainda que se afaste de uma concepção unidimensional, sustentada no formalismo jurídico, para uma visão tridimensional do direito, que tem em consideração a norma jurídica, os fatos e os valores que a permeiam (LEITE, 2015, p. 115).

Quer o Código de Processo Civil de 1973, quer o atual, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho confirmam a ideia clássica no sentido de que a prestação jurisdicional requer seja provocada. A partir daí, asseguram ao magistrado dirigir o processo, traçando o rumo seguro a ser observado, como se pode observar no artigo 139 do Novo Código de Processo Civil, aplicável ao Processo do Trabalho, salvo, ao menos no momento, no que diz respeito à preferência da autocomposição com o auxílio de conciliadores e mediadores judiciais.

A atividade probatória *ex officio* ou o impulso oficial corresponde ao abandono da concepção individualista do século XIX e que influenciou a legislação do direito civil e do direito processual civil do século XX, estando,

hoje, inserida na maioria dos sistemas processuais do mundo ocidental (TUCCI, 2015, p.54).

O impulso processual ingressa no processo, acompanhando todo o seu andamento, dele somente não se utilizando o magistrado excepcionalmente, quando a lei assim o estabelecer. A regra geral, portanto, é a do impulso oficial, após a provocação da parte, que começa o processo. Uma das finalidades é, sem dúvida, conferir-lhe maior celeridade, tornando realidade o mandamento constitucional no sentido de ampliação do acesso à justiça.

Atende, ademais, à ideia de simplificação de procedimentos, buscada em qualquer ramo da ciência processual, quer se trate do civil, do penal ou do trabalhista (MARTINS, 2000, p.64).

Por sua vez, a clara opção do legislador do Novo Código Processual Civil pela eficiência e efetividade da prestação jurisdicional traduz a tendência dos ordenamentos jurídicos modernos, ao considerar o direito do homem à vida e à concretização de um padrão mínimo de efetividade aos seus direitos fundamentais.

Destaco, ainda, que se deve ter em conta, na interpretação da norma, o fim perseguido, conferindo-lhe um sentido que atenda ao objetivo para o qual foi criada.

Adiante-se que o sistema jurídico revelou dar primazia aos princípios da celeridade e da economia processual, sem que houvesse qualquer prejuízo no tocante ao direito ao duplo grau de jurisdição, haja vista a permanência do recurso voluntário. E desta forma, o princípio da indisponibilidade do interesse público não foi atingido.

Pode-se afirmar que o poder diretivo do Juiz no Novo Código de Processo Civil

– em muito semelhante ao assegurado na legislação processual de 1973 - corresponde àquele conferido pelo legislador processual trabalhista e que se acha estampado no artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Tal sucede porque o Novo Código Processual teve o cuidado de tratar da matéria em sua parte geral, denominando-a de “Das Normas Fundamentais e da Aplicação das Normas Processuais”. E, no capítulo I, intitulado “Das normas fundamentais do Processo Civil”, cuida da regra geral do impulso oficial (artigo 2º). Coloca essas disposições em seguida, portanto, ao anúncio claro expresso no artigo 1º de que o Processo Civil será ordenado, disciplinado e interpretado conforme os valores e as normas fundamentais estabelecidos na Constituição.

Daí, se afirmar que o reconhecimento do direito fundamental do cidadão ou da sociedade exige que os poderes judiciais se façam presentes ativos a fim de que se efetive uma prestação jurisdicional de qualidade, a saber: justa, jurídica, econômica, tempestiva e razoavelmente previsível (COSTA NETO, 2015, p. 87).

Observe-se que o princípio da igualdade ou paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres previstos no artigo 7º do Novo Código de Processo Civil para se efetivar, tem que mirar a realidade processual que se apresenta ao julgador, para, assim, assegurar a real igualdade entre os sujeitos a que alude a Constituição da República.

Pode-se afirmar, portanto, que o princípio da igualdade em sua feição material ou substancial não se contenta com o juiz que formalmente trate as partes com igualdade, sendo preciso a participação ativa do magistrado no processo a fim de trazer equilíbrio e justiça à relação processual.

Tais aspectos atendem à constatação pelo Estado democrático de direito de que, em qualquer tipo de demanda de direito poderão ser confrontadas no processo partes ou sujeitos em desigualdade econômica, social, política e jurídica. Essas situações exigiriam um papel ativo do magistrado, a fim de obter o rápido e justo andamento processual, um dos objetivos da Constituição da República.

Por outro lado, sempre é importante realçar que a Carta Magna e a nova lei processual garantem ao cidadão uma rápida solução do processo, a busca pela justiça e efetividade, conforme estabelecem os artigos 5º, LCXXVIII da Constituição da República e 4º do Novo Código de Processo Civil.

Acrescentam-se, à luz da igualdade, o direito de ter sua demanda conhecida e julgada por um órgão imparcial e com o dever de colaboração entre as partes e o magistrado.

O devido processo legal, na ordem jurídica brasileira plasmou-se em princípio constitucional (artigo 5º, LV), em face do que pode ser interpretado como um verdadeiro código de ética processual.

O contraditório, por sua vez, é compreendido não somente como uma garantia das partes no processo, mas, igualmente, como colaboração. E a ideia de colaboração deve ser entendida como a possibilidade de as partes, ao oferecerem

“Por outro lado, sempre é importante realçar que a Carta Magna e a nova lei processual garantem ao cidadão uma rápida solução do processo, a busca pela justiça e efetividade, conforme estabelecem os artigos 5º, LCXXVIII da Constituição da República e 4º do Novo Código de Processo Civil.”

AS PERSPECTIVAS DO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO DO JUIZ NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E NO PROCESSO DO TRABALHO - PRINCÍPIOS, LIMITES E LUZES NO INTERIOR DO PROCESSO

As perspectivas do exercício do Poder Diretivo do Juiz têm em consideração limites ou pressupostos que se acham expressos na Constituição da República e reproduzidos no Novo Código de Processo Civil, a saber: igualdade, contraditório, imparcialidade, colaboração.

O devido processo legal, que consagra o contraditório, a ampla defesa e o direito de produzir provas, orienta-se pelo princípio da valorização da verdade, da lealdade processual, cânones que também regulam a legislação processual na Europa.

seus argumentos e produzirem provas, atuar no espírito do julgador, impulsionando o processo na busca da verdade, a fim de que se alcance a jurisdição mais justa e célere possível.

Como se observa esses princípios são limites e luzes no interior do processo, com os quais as partes e o magistrado podem conduzir seus atos em busca da efetividade da jurisdição pelo Estado.

Nos dias atuais, se tem afirmado que o contraditório não está relacionado apenas “... às possibilidades de participação e reação das partes, sendo integrado ao próprio juiz, ligado que está à noção de legitimação do provimento” (COSTA NETO, 2015, p. 90).

Acrescente-se que não é apenas o órgão jurisdicional que se acha empenhado

em que o processo seja célere, eficaz, tenha um fim útil, mas, igualmente, toda a sociedade e o Estado. Assim ocorre porque o processo envolve, em sua função eminentemente pública, um objetivo de trazer a paz entre as partes e à comunidade a qual pertencem os sujeitos envolvidos no litígio.

Essas novas regras fortalecem os mecanismos já existentes no sistema, no sentido de obter a eficácia da prestação jurisdicional, autorizando o magistrado a responsabilizar aqueles que atentem contra os princípios orientadores do Processo. Realça-se, portanto, o caráter inquisitório do Processo, coibindo comportamentos que atentem contra a dignidade da justiça e assim, ao Estado.

Igualdade de tratamento

Os Poderes e Deveres do Juiz assentados na legislação processual civil anterior são reafirmados e fortalecidos pelo Novo Código de Processo Civil. A norma estampada no art. 139 da nova legislação processual tem aplicação no processo do trabalho, considerando a ausência de norma jurídica nesse ramo do Direito e por revelar compatibilidade com os princípios que o orientam.

De forma expressa, o legislador processual civil asseverou o poder do juiz de dirigir o processo. E as disposições que traça no artigo 139 estão em harmonia com os princípios constitucionais que no novo Código Processual ressalta ao estabelecer que os valores e as normas fundamentais ditadas na Constituição da República Federativa do Brasil ordenarão, disciplinarão e interpretarão o processo civil.

No primeiro dispositivo declara que o juiz ao dirigir o processo assegurará às partes igualdade de tratamento. Essa previsão já constava do Código de Processo Civil de 1973. Interpretando-a conforme os valores e



normas constitucionais, em que a dignidade humana e a cidadania são enfatizadas, constata-se que no processo do trabalho o magistrado já impunha essa diretriz, tendo em consideração a hipossuficiência do trabalhador.

O princípio da igualdade processual, que assegura às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, destacando que compete ao juiz zelar pelo efetivo contraditório, acha-se garantido não somente na Constituição, mas também no artigo 7º do Novo Código de Processo Civil.

A paridade de tratamento autoriza a inversão do ônus da prova. Aliás, esse instituto é admitido no processo do trabalho e no processo civil, não somente pela doutrina e jurisprudência, mas, também pelo legislador. E o Novo Código de Processo Civil não se furtou em reafirmá-lo. Em inúmeras oportunidades, é a inversão que assegura o cumprimento real do princípio da igualdade processual.

Compreende-se a aplicação do princípio da igualdade processual dentro de uma visão real, em que sejam consideradas as distinções das diversas pessoas, seus aspectos pessoais, materiais, jurídicos, econômicos, culturais, a situação de hipossuficiência, enfim, para que a igualdade material seja efetivamente alcançada. O norte deve repousar no princípio da dignidade humana, na aptidão para a prova, na carência material ou jurídica do cidadão que busca o Poder Judiciário.

Desta forma, se tem em consideração a impossibilidade de uma parte dispor de determinadas fontes de provas, tais como documentos, gravações e outros elementos materiais, ensejando, assim, a inversão do ônus da prova, em face do que ao detentor da fonte de prova recai a responsabilidade pela sua apresentação, sob pena de se presumir verdadeira a alegação sobre matéria de fato da parte contrária (GAGNO, 2015, p.128).

A nova norma processual proclama ainda – procedimento adotado de há muito no processo do trabalho mediante a sua jurisprudência reiterada – a obrigatoriedade de comunicar às partes sobre o seu encargo quando determinar a inversão. No artigo 373, ao estabelecer o ônus da prova, prevê a possibilidade de inversão, precisamente no § 1º, aludindo à atribuição do ônus da prova do fato contrário, de modo diverso. No dispositivo, fiel ao princípio da ampla defesa, do contraditório e da fundamentação da decisão, o legislador assevera que deve motivá-la.

A propósito, o princípio da ampla defesa, compreendido sob as óticas substantiva e procedimental, atua como parâmetro de conformação da legislação nacional, “... impedindo a edição de textos normativos e decisões judiciais incompatíveis com o estágio de evolução democrática que vivenciamos” (RODRIGUES, 2012, p. 92).

E, sem dúvida, em inúmeros casos, faz-se indispensável que o magistrado interfira na condução do processo, a fim de que se alcance esse objetivo. A inversão do ônus da prova no processo, previamente informada às partes, traduz, sem dúvida, a confirmação desse poder diretivo, agasalhado no Código de Processo Civil de 1973, reafirmada, na atual legislação e presente no processo trabalhista. Trata-se de uma das expressões do poder de direção e fiscalização dos serviços da justiça.

Revela-se, assim, a exigência constitucional de assegurar o contraditório e a ampla defesa (artigo 5º, XXXV), a proibição de tribunais de exceção (artigo 5º, XXXVII), a necessidade de que todos os julgamentos do Poder Judiciário sejam públicos e fundamentadas as decisões (artigo 93, IX).

O devido processo legal, que consagra o contraditório, a ampla defesa e o direito de produzir provas, orienta-se pelo princípio da valorização da verdade, da lealdade processual, cânones que também regulam a legislação processual na Europa. Foi ele elevado, em nossa ordem jurídica, a princípio constitucional (art. 5º, LV), em face



do que essas normas jurídicas, traduzem um verdadeiro código de ética processual.

A atual concepção de “processo justo” não significa discricionariedade judicial, haja vista que “... o juiz proativo da época moderna deve estar determinado a zelar, tanto quanto possível, pela observância, assegurada aos litigantes, do devido processo legal” (TUCCI, 2015, p. 55).

Duração razoável do processo

Outro poder atribuído ao magistrado é o de velar pela duração razoável do processo.

Fruto de um momento de extraordinária importância política e histórica, o Estado passou a proibir os indivíduos de realizar justiça pelas próprias mãos, assumindo o dever de oferecer a prestação jurisdicional de forma rápida e satisfatória (TEIXEIRA FILHO, 2015, p.168).

Esse ideário foi consagrado no ordenamento constitucional mediante a Emenda Constitucional n. 45/2004, que inseriu no artigo 5º o inciso LXXXVIII. Todavia, o Código de Processo Civil de 1973 já afirmava o poder do magistrado de velar pela rápida solução do litígio.

E o processo do trabalho, por sua vez, sempre procurou pautar-se no sentido de realizar um processo célere e econômico, consagrando em sua agenda o aproveitamento dos atos processuais, a oralidade, simplicidade, dinâmica que serviu de norte para outros ramos do direito processual (RODRIGUES, 2012, p.118).

Observe-se que no artigo 4º do Novo Código Processual Civil foi afirmado o princípio constitucional do direito das partes em obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade de satisfação

do direito.

O grande número de processos nos tribunais brasileiros, a par de uma estrutura do Poder Judiciário, nem sempre compatível com a necessidade do cidadão que procura solucionar seus conflitos, requer um processo mais simples e mais célere, sem prejuízo da atenção ao devido processo legal.

Com efeito, a preocupação pela efetividade no processo do trabalho seria uma maneira de se aplicar princípios e direitos fundamentais, além de melhorar a condição social dos trabalhadores (LEITE, 2015, p. 120).

Trata-se de previsão assentada na Constituição da República que a recolheu em documentos internacionais referentes aos direitos dos homens, como nomeadamente, na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto de São José da Costa Rica e adotada por inúmeros países democráticos. A exigência de julgamento em prazo razoável também se acha consagrada no artigo 9º, § 3º do Pacto de Direitos Cívicos e Políticos, celebrado em 1966.

Prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça e indeferir postulações meramente protelatórias

Outra revelação do amplo poder e dever do juiz na direção do processo acha-se estampada no inciso III que declara: “prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça e indeferir postulações meramente protelatórias;”

Importa realçar que o artigo 5º do Novo Código de Processo Civil contempla o princípio da boa-fé, destacando que aquele que, de qualquer forma participe do processo deve se comportar de boa-fé. E o artigo 6º, corolário do princípio da boa-fé, afirma que todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha em

tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva.

Assim, o inciso III expresso no artigo 139 acha-se de acordo com as disposições alusivas aos deveres das partes e dos seus procuradores, enunciados no artigo 77 do Novo Código de Processo Civil.

Essa norma jurídica dirige-se às partes, aos procuradores e a todos que de qualquer forma participem do processo.

Cientes dos deveres genéricos, que se acham consagrados na lei processual civil, os que participam do processo devem observar, entre outras normas contidas no diploma processual civil:

a) expor os fatos em juízo conforme a verdade (art. 77. I, CPC);

b) não formular pretensão ou apresentar defesa quando cientes de que são destituídas de fundamento (art. 77.II, CPC);

c) não produzir provas, nem praticar atos inúteis ou desnecessários à declaração ou defesa do direito (art. 77.III);

d) cumprir com exatidão as decisões judiciais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação (art. 77.IV, CPC);

e) não fazer perguntas ou considerações impertinentes, capciosas ou vexatórias às testemunhas, tratando-as com urbanidade (art. 459 do CPC);

f) não lançar cotas marginais ou interlineares nos autos (art. 202 CPC).

Esses e outros deveres, a par dos expressos no Estatuto dos Advogados (artigos 32 a 43), demonstram a grande responsabilidade de natureza profissional e

ética que é exigida no processo.

Destaco que os deveres contidos no Estatuto do Advogado aludem ao respeito aos princípios da lealdade, boa-fé, ética, probidade, que norteiam o comportamento desse profissional do direito.

A propósito, são temas centrais não somente do direito processual, mas de todo o sistema jurídico, as questões que dizem respeito à eficiência e efetividade da tutela jurisdicional. É que a perda de eficiência dá ensejo ao desnecessário aumento do número de processos, alongando o prazo de sua duração e paralisando o desenvolvimento normal, revelando a ineficiência do aparelho judiciário e resultados incompatíveis com o normal funcionamento do Estado de Direito (CASTELO, 1999, p. 160).

Este incremento dos poderes judiciais deve repousar na exigência de que se realize em favor do reconhecimento do direito fundamental do cidadão a uma resposta jurisdicional que evite o desperdício de atividades inúteis, maliciosas, ou injustificáveis, ao mesmo tempo em que obsta a que vença na lide aquele que ostente maior poder financeiro (COSTA NETO, 2015, p. 87).

Em suma, a ampliação dos poderes diretivos do magistrado no processo atende aos princípios constitucionais, também estampados no Novo Código de Processo Civil:

Art. 8º: Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência (BRASIL, 2015).

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

O inciso IV revela norma dotada de ampla efetividade, ao estabelecer para o juiz a incumbência de: “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”.

Destaque-se que o dever de as partes cumprirem com exatidão os provimentos mandamentais, não criando óbices à efetivação dos provimentos judiciais, de natureza antecipatória ou final já estava previsto no Código Processual de 1973.

Assim, compreendem-se quer os provimentos judiciais finais, quer os provimentos que antecipem a tutela, ou seja, medidas que permitam seja usufruído o efeito da decisão final, assim como as providências cautelares previstas no sistema jurídico.

Busca-se, portanto, extrair dessa norma o maior rendimento possível, objetivando o respeito e cumprimento às decisões judiciais. É a interpretação que se pode colher do preceito, tendo em consideração a finalidade nele contida.

Essas disposições também traduzem o espírito do denominado *contempt of court* do direito Anglo-Saxão, com diferença apenas no tocante às penalidades admissíveis para reprimir os atos ou práticas ofensivas ao juiz ou tribunal. Qualquer ato que possa ofender um juiz ou tribunal no exercício de sua atividade de administração da justiça ou tendente a diminuir a autoridade ou dignidade judiciária, como é o caso do descumprimento de uma ordem do Poder Judiciário configura o *contempt of court*.

A propósito, o processo, para ser justo, na perspectiva da Constituição da República, “... deve compreender a **dinâmica garantia dos meios e dos resultados**, isto é, não apenas a suficiência quantitativa dos meios processuais, mas também um resultado modal (ou qualitativo) constante” (CAMBI; HELLMAN, 2015, p. 427).

Nos incisos III e IV do artigo 139 ficou confirmada a exigência já prevista no Código de Processo Civil de 1973, no sentido de que qualquer pessoa que participe do processo cumpra com seus deveres. E a nova legislação processual civil, de forma enfática, enaltece o princípio, aludindo expressamente ao comportamento de acordo com a boa-fé no art. 5º. Mais adiante, ao tratar dos deveres das partes e dos procuradores, no Capítulo II, Seção I, declara quais são os deveres, além de outros previstos no Código. E na Seção II cuida da responsabilidade das partes por danos processuais.

Consiste em manifestação formal do princípio que deve orientar as relações sociais, o qual ingressa no sistema e em todos os subsistemas normativos, de forma ampla, a partir da Constituição da República. Corresponde à boa-fé lealdade, ou seja, a conduta da pessoa que considera cumprir com o seu dever, agindo com honestidade e honradez, com a plena consciência de não enganar, não prejudicar, não causar dano a ninguém, sem desvirtuamentos, nem abusos (PLÁ RODRIGUES, 2000, p. 425).

Por seu turno, decorrente do princípio da boa-fé acha-se o princípio da cooperação, que se banha no princípio constitucional da solidariedade. A cooperação exigida pelo legislador leva em consideração tornar real o princípio da rápida solução do processo, ofertando-se às partes uma decisão de mérito justa e efetiva.

Essas normas fortalecem os mecanismos já existentes no sistema, no

sentido de obter a eficácia da prestação jurisdicional, autorizando o magistrado a responsabilizar aqueles que atentem contra os princípios orientadores do Processo. Realça-se, portanto, o caráter inquisitório do Processo, coibindo comportamentos que atentem contra a dignidade da justiça. Procura-se, portanto, extrair dessa norma a concretização do processo, pugnando por uma marcha célere, mas igualmente justa e efetiva, no qual são partícipes todos os sujeitos do processo.

A ordem jurídica acha-se fundada na exigência obrigatória de justiça, a qual é capaz de explicar sua pretensão de validade no sentido normativo. Em outras palavras, há submissão da lei a uma tendência que possibilite soluções que satisfaçam ao sentimento de justiça (LARENZ, 1994, p.345).

Promover a qualquer tempo a autocomposição preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais

O inciso V, o artigo 139 consagra a incumbência do magistrado, na condução do processo, de promover a autocomposição. Esse preceito, como se sabe, já estava previsto no Código de Processo Civil de 1973, o qual, no artigo 125 estabelecia para o juiz o dever de “tentar a qualquer tempo, conciliar as partes”.

O art. 139 segue o mandamento do artigo 2º, § 2º, que assevera que o Estado deve promover sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. E no mesmo artigo, no § 3º conclama que todos, ou seja, os juízes, advogados, defensores públicos, Ministério Público, a qualquer tempo, inclusive no curso do processo judicial, promovam métodos de solução consensual dos litígios.

No processo do trabalho, a conciliação é um dos seus pilares fundamentais, pressuposto que deu surgimento e permeia

todo o processo. Esse instituto acha-se previsto no artigo 794 da Conciliação das Leis do Trabalho. Seu ideário é o de permitir que o conflito entre capital e trabalho possa ser solucionado perante o Poder Judiciário de forma a trazer equilíbrio e harmonia entre as partes em litígio.

Assim, salvo à parte final do inciso V que alude ao auxílio e conciliadores e mediadores judiciais, a norma inserida no Novo Código de Processo Civil tem perfeita adequação e reafirma o princípio da solidariedade entre as partes, da harmonia e da paz social.

No Processo do Trabalho permanece como encargo do magistrado, pessoalmente, ao conduzir o processo, empregar todos os seus esforços no sentido de promover a conciliação judicial.

Dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito

O inciso VI do artigo 139 faculta ao magistrado dilatar os prazos e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela de direito.

Esta norma jurídica que reflete a ideologia também orientadora do processo do trabalho na busca de realizar a adequação do ônus da prova e às necessidades do processo para atingir sua finalidade. Trata-se da norma contida no art. 765 da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe: “Os juízes e Tribunais do trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”.

Deve-se entender que a legislação processual civil, bem como o processo do trabalho, no tocante à dilação de prazos, aponta para os não peremptórios, salvo em se tratando de ocorrência de força maior devidamente comprovada ou que se trate de fato notório. Essa é a interpretação que se pode extrair do princípio geral, sob pena de gerar insegurança jurídica e ausência de previsibilidade.

Oportunamente, o parágrafo único do artigo 139 do Novo Código de Processo Civil estabeleceu que a dilação de prazo somente pode ser determinada pelo magistrado antes de encerrado o prazo regular.

Importa realçar que se faz necessário ter em consideração, no tocante à alteração da ordem de produção dos meios de prova, da mesma maneira que acontece com a inversão do ônus da prova, o reconhecimento da desigualdade real das partes. Tal sucede porque as provas são produzidas de acordo com o estatuído nas normas legais, que fixam momentos próprios para sua produção (MACHADO JR., 2001, p. 52).

Desta forma, o magistrado sempre que agir, utilizando-se desse poder que o sistema jurídico lhe confere deve fundamentar sua decisão, pois está alterando a ordem que o legislador estabeleceu para a produção das provas.

Exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais

As disposições do artigo 139, VII têm correspondente no processo do trabalho, haja vista que o art. 816 da Consolidação das Leis do Trabalho assegura ao juiz manter a ordem das audiências, podendo mandar retirar do recinto quem a perturbar.

Determinar, a qualquer tempo, o comparecimento pessoal das partes, para inquiri-las sobre os fatos da causa, hipótese em que não incidirá a pena de confesso.

Esse poder instrutório, conferido ao magistrado não se acha submetido à preclusão, ainda que tenha indeferido, anteriormente, a prova, considerando que pode reconsiderar seu ato, determinando a produção da prova que reputara, antes, desnecessária (COSTA NETO, 2015, p. 87).

Duas são as situações em que as partes comparecem em juízo. A primeira delas acha-se no artigo 385, § 1º do Novo Código de Processo Civil e há previsão de considerar confessa. Tal sucede quando uma das partes requer o depoimento pessoal da outra e essa, intimada, não comparece em juízo, nem oferece justificativa plausível, ou, ainda, comparecendo, recusa-se a depor.

Outra é a situação quando o juiz, usando do seu poder diretivo e, na busca da verdade, determina à parte que compareça em juízo, a qualquer tempo, para interrogá-la sobre fatos da causa. No processo do trabalho a norma agasalhada no art. 765 tem o mesmo escopo da prevista no artigo 385, § 1º da Lei nº. 13.105/2015.

Determinar o suprimento de pressupostos processuais e o saneamento de outros vícios processuais

Trata-se de norma que tem o propósito de, afastando irregularidades sanáveis, permita ao processo prosseguir, a fim de propiciar ao Poder Judiciário a prolação de uma sentença de mérito. O magistrado organiza o processo.

O princípio que orientou o legislador processual quer no inciso IX, quer no inciso VI do art. 139 foi o de conferir ao processo o maior rendimento possível, assegurando

prioridade ao objetivo de resolver o mérito, a controvérsia de direito material (COSTA NETO, 2015, p. 109).

Quando se deparar com diversas demandas individuais repetitivas, oficiar o Ministério Público, a Defensoria Pública e, na medida do possível os legitimados a que se referem o artigo 5º. da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, e o art. 82 da Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 para, se for o caso, promover a propositura da ação coletiva respectiva

Cuida-se, aqui, de mais uma expressão do exercício do poder diretivo do magistrado. É atribuída ao juiz ou relator a iniciativa de requer a instauração do incidente de demanda repetitiva. Tal pedido, à luz do artigo 977 da nova lei processual será dirigido ao presidente do tribunal ao qual o juiz ou relator acha-se vinculado. A matéria acha-se prevista nos artigos 976 e 977 do Novo Código de Processo Civil.

Esse mecanismo confere maior celeridade ao processo, atendendo, assim, ao princípio constitucional de razoável duração, com mais segurança e expressividade perante a sociedade.

Como se pode observar, o processo civil reafirmou e fortaleceu o Poder Diretivo do Juiz e traçou os princípios e luzes que o orientam, sempre mirando os valores e normas fundamentais estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil. No cumprimento dessa tarefa, cabe-lhe, de acordo com o que consagra a Norma Fundamental, agir com razoabilidade, ponderação, proporcionalidade, prudente arbítrio e equidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Denota-se a preocupação com o papel do magistrado, na medida em que se

consideram elementos como a igualdade, a rápida duração do processo, a eficiência, a eficácia, a recusa aos comportamentos desprovidos de ética, o desprezo ao excesso de formalismo, tudo em atenção ao devido processo legal, ao acesso à Justiça e à concretização do Estado democrático de direito.

Ao exercer o seu Poder diretivo, o Juiz tenta alcançar um mecanismo de equilíbrio entre os litigantes, sem perder de vista a importância social, política e ética do processo, pois ele não é um elemento desvinculado do interesse público.

Constata-se uma evolução histórica, no sentido de ampliarem-se as incumbências do Juiz, dirigindo-se ao atendimento do interesse social, na busca da paz, do equilíbrio e da justiça entre os litigantes.

Essa evolução reforça a ideia de que a aplicação do direito, por meio das normas processuais pelo magistrado pretende afastar o peso da descrença dos pobres, dos menos abastados, sem perder de vista o direito dos possuidores de patrimônio em face do poder do magistrado na condução do processo.

É que o sistema processual precisa traduzir a confiança e a segurança que o cidadão deposita no Estado e na magistratura confiando-lhe o poder de dirigir o processo. Na aplicação das regras processuais, o juiz deve demonstrar que existe um direito reto e justo, que considera a lealdade, solidariedade e preocupação com o bem comum, fundamentos do Estado democrático de direito.

Busca-se, assim, um processo célere, efetivo e justo, tendo-se em conta um conjunto de instrumentos e formas que, sem desconsiderar os conflitos, sem mascarar as contradições, ousa enfrentá-los e trabalhá-los, à luz dos princípios da dignidade humana e da solidariedade.

Referências

BRASIL. Presidência da República. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 out. 2019

BRASIL, Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o Código de Processo Civil. Rio de Janeiro, **Diário Oficial da União**. 17 jan. 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869impressao.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

BRASIL, Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Brasília, **Diário Oficial da União**. 13 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 21 maio 2021.

CAMBI, Eduardo; HELLMAN, Renê Francisco. Precedentes e Dever de Motivação das Decisões Judiciais no Novo Código de Processo Civil. **Revista de Processo**, v. 241, ano 40, p. 413–437. São Paulo: RT, março 2015.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **Tutela Antecipada no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. VII, 1999.

COSTA NETO, José Wellington Bezerra da. O novo Código de Processo Civil e o Fortalecimento dos Poderes Judiciais. **Revista de Processo**. v.249, ano 40. p. 81-116. São Paulo. Ed. RT, nov.2015.

GAGNO, Luciano Picoli. O Novo Código de Processo Civil e a Inversão ou Distribuição Dinâmica do Ônus da Prova. **Revista de Processo**. v. 249, ano 40, p. 117-139. São Paulo: Ed. RT, nov. 2015.

LARENZ, Karl. **Metodologia de la Ciencia del Derecho**. Barcelona: Editorial Ariel, S.A., 1994.

LEITE, Carlos Alberto Bezerra Leite. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 13. ed., 2015.

MACHADO JR. César P. S. **O ônus da prova no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 3. ed., 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

PLA RORIGUES, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio e Edílson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 3. ed. atual., 2000.

REIS, Elisa. **A construção da Cidadania**. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1996.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Princípios Constitucionais e Infraconstitucionais do Processo. In: CHAVES, Luciano Athayde (org.). **Curso de Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2. ed., 2012. p. 90–144.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Comentários ao Novo Código de Processo Civil sob a perspectiva do Processo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

TUCCI, José Rogério Cruz e. Contra o Processo Autoritário. **Revista de Processo**, ano 40, v. 242, abril/2015. São Paulo: Revista dos Tribunais.



A JUSTIÇA DO TRABALHO 80 ANOS DEPOIS: OS DESAFIOS DO MUNDO DO TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

Tereza Aparecida Asta Gemignani¹

“Debaixo da ponte da justiça passam todas as dores, todas as misérias, todas as aberrações, todas as opiniões políticas, todos os interesses sociais...”

Calamandrei

RESUMO:

O artigo trata da comemoração dos 80 anos da Justiça do Trabalho no Brasil, ressaltando sua importante atuação para a formação da nossa nacionalidade. Ao reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos e contribuir para melhor distribuição da renda no país, a Justiça do Trabalho oxigenou as artérias da nossa cidadania, fazendo valer o trabalho como valor republicano e passaporte para inclusão daqueles que até então eram mantidos à margem do sistema. Analisa também os desafios que a Justiça do Trabalho vem enfrentando neste momento, em que o mundo do trabalho passa por profundas transformações.

1 Desembargadora do TRT da 15ª Região. Doutora em Direito do Trabalho- pós-graduação stricto sensu pela Faculdade de Direito da USP. Membro da ABDT-Academia Brasileira de Direito do Trabalho- cadeira 70. terezagemignani@trt15.jus.br.

Palavras-chave: 80 anos de Justiça do Trabalho no Brasil. Formação da nacionalidade brasileira. O trabalho como valor republicano. Inclusão social e acesso à cidadania. Transformações do trabalho no século XXI.

Introdução

A CF (Constituição Federal de 1988) destacou importante papel aos direitos sociais, entre eles os direitos trabalhistas, destacando-os como direitos fundamentais. Indo além, o texto constitucional tratou de vários desses direitos, como o aviso-prévio, gratificação natalina, férias, FGTS, entre tantos outros direitos, sendo que, no campo da jornada de trabalho, a CF/88 dispôs sobre a jornada máxima semanal, a jornada em turno de revezamento, o descanso semanal remunerado, além da compensação de jornada e as horas extras.

Em decorrência da greve de trabalhadores, que reivindicavam a redução da jornada para 8 horas diárias, deflagrada em 1886 na cidade de Chicago, Estados Unidos, o dia 1º de Maio entrou para a História como

referência para o mundo do trabalho.

No Brasil, embora haja registros de manifestações operárias já no fim do século 19, a primeira comemoração ocorreu em 1º de maio de 1925, por ter sido oficializada como data comemorativa em 1924, durante a gestão do presidente Artur Bernardes, mediante decreto assinado em 26 de setembro de 1924, que estabelecia:

Artigo único: é considerado feriado nacional o dia 1 de maio, consagrado à confraternidade universal das classes operárias e à comemoração dos mártires do trabalho; revogadas as disposições em contrário (BRASIL, 1942).

Após acalorados debates jurídicos e políticos a Justiça do Trabalho, criada pelo Decreto-lei 1.237/1939, foi instalada em 1º de maio de 1941.

Instituída inicialmente apenas como um “fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas”, ao longo destes 80 anos passou a atuar como protagonista na formação da nossa nacionalidade.

Ao reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos e não apenas de deveres, como anteriormente ocorria, além de contribuir para melhor distribuição da renda no país, oxigenou as artérias da nossa cidadania, fazendo valer o trabalho como valor republicano e passaporte para inclusão social, daqueles que até então eram mantidos à margem do sistema.

Após 80 anos, é necessário analisar quais os novos desafios que está enfrentando, quando o mundo do trabalho passa por profundas transformações.

Uma nação em formação

No Brasil o Direito Privado nasceu com os olhos postos na defesa da propriedade. A linguagem oficial adotada para a norma jurídica, ao se pautar pelo estilo barroco e gongórico, fazia questão de não ser compreendida pela maioria da população, para assim garantir o controle de acesso nas mãos de alguns. Como “poucos eram os que formavam as ‘classes superiores’... a presença do Estado e do direito no país era muito desigual, geográfica e socialmente. O Estado e a lei chegavam apenas lentamente a certos pontos e a certos grupos” (LOPES, 2008, p. 314)

O acesso à cidadania se dava pelo patrimônio, sendo considerado um demérito ter que trabalhar para sobreviver, pois significava falta de engenho e arte. Muitos se gabavam, com orgulho, que em suas famílias não se trabalhava há várias gerações. Até mesmo o rendimento recebido pelo exercício de cargo público era tido como “acessório de honra e não a remuneração do trabalho”. Por isso, esclarece Lima Lopes, para “se qualificar ao exercício do cargo, não contava a competência técnica, mas a nobreza, a fidelidade, a limpeza de sangue”,



como demonstraram as cartas de doação das capitâneas hereditárias no Brasil (LOPES, 2008).

No patrimonialismo não existe o cidadão. As relações são de soberano para súdito, de “chefe para funcionário” como destacou Raymundo Faoro, ao enfatizar que a “lógica das leis e das decisões estava longe da impessoalidade e da igualdade”, submetida ao arbítrio do príncipe que, ornado por uma “auréola carismática que encanta e seduz”, podia alterar “o regime jurídico de acordo com sua conveniência”, num reino em que todos se tornam dependentes de sua augusta vontade (FAORO, 2000).

A abolição da escravatura aumentou o contingente de “livres e pobres” que, por não terem propriedade, permaneciam alijados do sistema jurídico. Aquele que, desafortunadamente, tivesse que trabalhar para sobreviver, não podia ser cidadão.

Ao discorrer sobre as primeiras décadas do regime republicano, Renato Lessa explica que a percepção da necessidade de implementar a formação da nacionalidade brasileira encontrou ecos no pensamento de Oliveira Vianna, “para quem nossa invertebração social inviabilizava a modernidade à moda européia, fundada em tradições cívicas e solidárias, supostas imemoriais. Aqui, ao contrário, o país deveria ser constituído a partir de atos de demiurgia política, pela ausência de lastro cívico e social significativo” (LESSA, 2011, p. 5).

O Direito Privado continuou a proteger interesses patrimoniais de poucos, enquanto levas de trabalhadores europeus aportavam no Brasil, tangidos pela miséria provocada pela guerra. A capacidade de trabalho demonstrada pelos que sabiam lavar a terra, aos poucos revelou que, longe de se constituir num demérito, o trabalho produzia riqueza, assim evidenciando sua força como motor de um novo modelo de desenvolvimento.

Os abalos que provocou, na mentalidade moldada pela hegemonia agrário-exportadora, abriu caminhos para implementar uma nova estrutura produtiva de base urbano-industrial, que passou a reconhecer a necessidade de construir novos espaços institucionais, para possibilitar a formação da nossa nacionalidade. Como bem pondera Marco Aurélio Nogueira, é no “âmbito do projeto democrático que se põe efetivamente a questão da sociedade civil. Fora daí, ela não faz muito sentido ou, o que dá no mesmo, tem um sentido estreito e limitado” (NOGUEIRA, 2004, p.102).

Neste contexto ressalta Lima Lopes a importância do empenho de Oliveira Vianna, ao sustentar que para garantir a “liberdade do indivíduo frente aos poderosos do local, nada substituiria o Poder Judiciário”. Destaca que a história jurídica do Brasil registra o debate ferrenho travado entre Oliveira Vianna e Waldemar Ferreira, “cujo liberalismo não permitia aceitar uma justiça do trabalho e nem um direito do trabalho fora dos padrões de direito privado”, considerados pelos juristas da época “filhos bastardos”, nascidos fora das regras-modelo então postas pelo ordenamento, mas que tinham que ser tolerados sob pena de a insurgente questão social sair do controle (LOPES, 2008).

O expressivo contingente de imigrantes europeus, que aportou no Brasil até as primeiras décadas do século XX, não aceitava ser tratado como escravo liberto, aumentando a pressão social por direitos, notadamente os que fixavam limites de jornada, concessão de períodos de descanso, além do pagamento de salários em valor condizente para prover subsistência digna.

Leis esparsas foram promulgadas no início do século XX, mas era preciso uma Justiça Especializada, com expertise para tratar da insurgente questão social.

Neste contexto a Justiça do Trabalho

surge como via de inclusão dos não-proprietários ao sistema jurídico. Abre caminho para que sejam reconhecidos como cidadãos, mediante a inovadora proposta de imbricar critérios de justiça comutativa com justiça distributiva, o que para a época soava como heresia, além de quebrar os cânones tradicionais ao se apresentar como um direito híbrido, abarcando institutos de direito privado e direito público.

Premida pela urgência de ter que decidir conflitos de subsistência de uma pessoa condicionada num determinado entorno social, político e econômico, desde o início a Justiça do Trabalho focou no substantivo, rejeitando a linguagem jurídica tradicional da época, recheada de filigranas e adjetivos, atuando muito próxima do cidadão, comprometida com o direito vivo e a primazia da realidade.

Por isso, os professores da época “tinham dificuldade de compreender os novos tempos e os novos institutos” (LOPES, 2008, p. 359) deste direito que propugnava pelo reconhecimento da pessoa que trabalhava como sujeito de direitos, e não somente de obrigações como ocorria até então, além de reconhecer a existência do conflito coletivo e trazê-lo para a arena jurídica.

Promovendo melhor distribuição de renda, ao exigir o pagamento de salários em valor suficiente para manter subsistência digna, revelou a importância de conceder poder aquisitivo aos trabalhadores para alavancar o desenvolvimento do parque industrial nascente, objetivo que não seria alcançado caso mantido o antigo modelo de apropriação, por um grupo reduzido de pessoas, da renda produzida por muitas.

Ao estudar as origens estruturais da manutenção dos níveis de pobreza e constatar os perniciosos efeitos provocados pela injusta distribuição de renda, Calixto Salomão, Brisa Lopes de Mello Ferrão e Ivan

César Ribeiro constataram que quando ocorre a “menor drenagem de recursos entre os setores da economia, associada a uma menor capacidade de monopolização do mercado de trabalho” os níveis de desigualdade e de pobreza diminuem (SALOMÃO FILHO; FERRÃO; RIBEIRO, 2008)

Neste sentido também caminhou o pensamento de Celso Furtado, ao analisar como o desenvolvimento dependia do amadurecimento do mercado doméstico, formado pela contribuição expressiva da melhor distribuição de renda (FURTADO, 2000, p. 51).

Analisando este período de judicialização da questão social, o professor Samuel Fernando de Souza ressaltou que os trabalhadores, “amparados ou não por advogados”, reconheciam na Justiça do Trabalho “o surgimento de uma arena de luta” (SOUZA, 2007).

O protagonismo institucional

Ao resolver conflitos coletivos e individuais advindos de relações assimétricas, contribuir de maneira significativa para a pacificação social mediante a inclusão dos trabalhadores e a distribuição mais equilibrada da renda produzida, assim ampliando o número de detentores do poder aquisitivo necessário para fortalecer a demanda doméstica e o mercado interno, impulsionando o desenvolvimento, nestes 80 anos a Justiça do Trabalho conseguiu resultados que em muitos países só foi obtido com o uso da força, em revoluções e guerras civis.

Fez valer o poder transformador do Direito (IHERING, 2004), pois durante todo o século XX sempre esteve empenhada na luta pelo reconhecimento do trabalho como amálgama para a formação da nossa nacionalidade, fornecendo o suporte jurídico

necessário para preservar a dignidade do trabalhador como pessoa, a fim de garantir a sustentabilidade do desenvolvimento lastreado em uma sociedade mais justa, caracterizada por “tornar a democracia genuína, inclusiva” (GALBRAITH, 1996), como elemento vital para a formação de uma nacionalidade comprometida com o objetivo de assegurar o desenvolvimento como liberdade (SEN, 2000, p. 336 -337).

Nestes 80 anos a Justiça do Trabalho teve altos e baixos. Sofreu com a ameaça de extinção, logo abortada quando se percebeu a enorme lacuna que deixaria, com o risco de ruptura do equilíbrio social, necessário para a manutenção da vida democrática.

Com a promulgação da Emenda Constitucional 45, no início do século XXI teve a competência ampliada de forma significativa, com o reconhecimento de sua importância para assegurar o fortalecimento dos marcos emancipatórios imprescindíveis à formação de uma nação decente.

Os desafios da sociedade contemporânea

A Quarta Revolução Industrial (4.0) surge a partir da acelerada evolução da tecnologia da informação e das telecomunicações, provocando alterações radicais na organização social, exigindo novas formas de viver e trabalhar, num sistema que usa a produção de dados para exercer controle.

Moldado para “agir sobre a informação, não apenas informação para agir sobre a tecnologia”, adota a flexibilidade como paradigma, de modo que não só os processos são pautados pela possibilidade de constante reversibilidade, como “organizações e instituições podem ser modificadas, e até mesmo fundamentalmente alteradas, pela reorganização de seus componentes”

(CASTELLS,1999 p. 78)

Neste passo, foram acentuadas tendências que já vinham despontando desde a década passada, como a intensificação da automação, a utilização cada vez maior do trabalho remoto, a substituição de atividades e reuniões de trabalho presenciais por videoconferências, a alteração do local de trabalho do estabelecimento do empregador para o interior da residência do empregado, ou seja, o office invadiu o home.

Além disso, modificações importantes também vem ocorrendo quanto aos tempos de trabalho que, num retrocesso preocupante, quebram limites e passam a invadir os tempos da vida pessoal.

As novas modalidades de trabalho por aplicativos colocam o vínculo celetista no centro dos debates, aumentando a complexidade da questão trabalhista na era contemporânea.

Porém, mesmo sob outras roupagens, 80 anos depois ressurgem demandas pela fixação de limites para a duração da jornada e concessão de intervalos para descanso, com a garantia do direito à desconexão, observância dos direitos de personalidade e preservação da intimidade, notadamente quando a atividade desenvolvida pelo trabalhador passa a ser monitorada pelo uso de dados pessoais e intensa utilização de algoritmos.

Se há 80 anos era preciso criar um limite de duração da jornada, para evitar que a saúde do trabalhador percesse em extensos períodos de trabalho braçal, na sociedade contemporânea o trabalhador não só continua a cumprir longas jornadas, como também fica à disposição das ferramentas digitais de forma ininterrupta, comprometendo suas relações pessoais e familiares, exaurindo sua higidez emocional, situação que tem levado a expressivo e preocupante aumento do adoecimento mental.

Se há 80 anos era preciso preservar os direitos de personalidade daquele que atuava sob as ordens e no espaço físico de propriedade do empregador, o que não dizer da imperiosidade de preservar os direitos de personalidade, daquele que hoje tem sua mente constantemente controlada e vigiada pelas ferramentas digitais.

Se há 80 anos era preciso quebrar a mentalidade autoritária que permeava as relações de trabalho, demonstrando a importância de reconhecer o valor do outro como pessoa, que contribuía para assegurar a viabilidade do empreendimento e com seu salário garantia o mercado comprador, que fazia movimentar a roda da economia, o que não dizer de hoje, em que a sociedade, devastada pela pandemia, dolorosamente teve que aprender que não vai se reerguer sem solidariedade, que a fraternidade deve

da saúde, além da higidez física e mental do trabalhador, também desborda os limites da relação celetista e, portanto, deve ser exigida em outras modalidades de prestação laboral, por estar associada à questão da sustentabilidade ambiental, de âmbito nacional.

Se há 80 anos a Justiça do Trabalho priorizou a construção dos caminhos de solução dos conflitos, pela conciliação, na atualidade tem plena condição de dar respostas ao desafio de assegurar o justo equilíbrio entre liberdade, igualdade e solidariedade, a fim de evitar que o aumento da intolerância, pelo diferente, leve ao esgarçamento dos laços necessários para garantir a vida em sociedade.

A Justiça do Trabalho no mundo em

“Se há 80 anos era preciso preservar os direitos de personalidade daquele que atuava sob as ordens e no espaço físico de propriedade do empregador, o que não dizer da imperiosidade de preservar os direitos de personalidade, daquele que hoje tem sua mente constantemente controlada e vigiada pelas ferramentas digitais.”

ser considerada como parâmetro de conduta e, assim, respaldar decisões jurídicas, ante a diretriz estabelecida no preâmbulo da nossa Carta de 1988.

É por isso que a garantia do poder aquisitivo do pagamento, devido pelo trabalho prestado sob as novas modalidades, diversas do vínculo empregatício, deve ser agasalhada na atualidade pelo Direito do Trabalho, repristinando a postura adotada há 80 anos, a fim de evitar o aviltamento dos valores que levam à perpetuação da pobreza e comprometem o desenvolvimento do próprio país.

A importância de assegurar meio ambiente laboral saudável para preservação

transformação: crise ou renascimento?

A transformação digital intensa e célere pode desencadear expressivos efeitos disruptivos no sistema jurídico. Ao invés de verticalizado e fechado, pautado por critérios binários (lícito/ilícito), passa a atuar de forma horizontal, à semelhança de um rizoma, em que os conceitos deixam de ter um significado pré-determinado, mostrando-se permeáveis, “com ramificações numerosas, laterais e circulares” (DELEUZE; GUATTARI, 2000, p.14), o que aumenta a importância da segurança jurídica, que cabe ao sistema jurídico garantir.

Nesta nova realidade fática, de uma sociedade marcada por constante ambivalência (BAUMAN, 1997, p. 279), que

se intensificou em decorrência dos efeitos provocados pela pandemia, nunca o Direito do Trabalho foi tão importante para garantir a inclusão jurídica dos que tem ficado à margem do sistema protetivo.

Embora sob outras vertentes, no âmbito constitucional a doutrina já havia detectado a configuração de um direito dúctil (ZAGREBELZKY, 2007), em que a funcionalidade não ocorre em oposição à estrutura que lhe é peculiar, mas de maneira inter-relacional, como vasos comunicantes, em que “modificações de função podem incidir sobre modificações estruturais e vice-versa”, avançando lado a lado “ sem que a primeira, como ocorreu no passado, eclipse a segunda, e sem que a segunda eclipse a primeira” (BOBBIO, 2007, p.113), situação claramente demonstrada pela realidade fática do mundo do trabalho em transformação.

A Justiça do Trabalho vem contribuindo com sua jurisprudência para a edificação de uma nova dogmática, pautada pela interconexão normativa entre os direitos trabalhistas e os direitos fundamentais, inseridos na Constituição Federal de 1988, como foco irradiador das diretrizes necessárias para a construção de novos sistemas de proteção.

Nesta esteira vem despontando a via do neoconstitucionalismo principialista, ao considerar que o “diferente caráter de uma norma conduz a um processo de compreensão e aplicação também diferente”, que implica na necessária distinção, entre a subsunção quanto se tratar de regras, e adoção de um “modelo de ponderação” no caso dos princípios (CANOTILHO, GOMES, 2013, p. 49).

Assim, do “próprio conceito de princípio decorre a constatação de que os sopesamentos não são uma questão de tudo-ou-nada, mas uma tarefa de otimização” (ALEXY, 2008, p. 173) para que a solução

obtida se revista de eficácia, notadamente nos hard cases, que na sociedade contemporânea tendem a ocorrer com maior frequência.

Ademais, após os impactos sociais relevantes provocados pela pandemia do coronavírus, não se pode deixar de ressaltar a importância da solidariedade e da fraternidade para a construção de soluções pela via da cooperação, o que demonstra a importância da Justiça do Trabalho, como instituição apta a aplicar sua expertise para intensificar a mediação e a conciliação

Ao longo de todas estas décadas vem atuando para que o país chegue à maturidade, ao enfatizar ser insustentável a perspectiva reducionista do ganha/perde, ou seja, de que há um eterno confronto entre o capital e o trabalho, a ser vencido por um em detrimento do outro, porque isso só acirra o conflito e aumenta a precarização, inviabilizando os caminhos necessários para a construção de soluções eficazes, que só poderão ser obtidas pela articulação constante entre trabalho, desenvolvimento e cidadania, a fim de assegurar o equilíbrio necessário para manter a vida em sociedade.

A primazia da realidade fática, que sempre distinguiu o DNA da Justiça do Trabalho, vem demonstrando que, nestes tempos de instabilidade que estamos vivendo, sua atuação institucional se torna cada vez mais necessária, para impedir que o Direito do Trabalho seja pautado pela lógica simplista de um cabo de guerra, ou de uma queda de braço, entre concepções extremadas.

Conclusões

Ao fazer valer a atuação do trabalhador como sujeito de direito, trazendo a questão social para a órbita jurídica, a Justiça do Trabalho impulsionou, pelas vias institucionais, grandes avanços na formação da nossa cidadania, pela inclusão, o que em

muitos países só se tornou possível após revoluções e guerras civis. Conseguiu que o trabalho se revestisse de valor e saísse da marginalidade, a que até então estava confinado, passando a figurar na centralidade do sistema, em consonância com a diretriz traçada pelo artigo 1º da Constituição Federal de 1988, como um dos princípios fundantes da nossa república.

Nestes 80 anos a Justiça do Trabalho demonstrou que a grandeza das instituições não consiste em fechar-se como um fim em si mesmo, mas em atuar como ponte. Neste sentido vem continuamente criando pontes entre a proteção do trabalho e a livre iniciativa, porque trabalhar em um ambiente sadio melhora os índices de produtividade, reduz o absenteísmo e os afastamentos por doenças e acidentes, manter o poder aquisitivo dos salários faz a economia girar.

Por isso, mais do que nunca é preciso evitar que se concretize a sombria profecia de Claude Lévi Strauss, de que sairemos dos rompantes da fase juvenil direto para o envelhecimento, sem passar pela maturidade, quando a emancipação não se dá pela ruptura, nem pelo conformismo, mas por um protagonismo de renovação.

Nestes novos tempos, marcados pela complexidade e ambivalência, é preciso fazer valer a norma jurídica trabalhista para amalgamar e pavimentar a estrada que leva à cidadania pela efetividade da inclusão, a fim de preservar condições dignas de vida e de trabalho para quem constrói a riqueza do país, evitando o esgarçamento dos laços que garantem a vida em sociedade.

Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **Ética pós-moderna**. Tradução: João Rezende Costa. São Paulo: Paulus, 1997

BRASIL. Decreto nº4.859 de 26 de setembro de 1924. Declara feriado nacional o dia 1 de maio. Rio de Janeiro, 26 de setembro de 1924. **Legislação**. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4859-26-setembro-1924-567741-publicacaooriginal-91057-pl.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.859%2C%20DE%2026%20DE%20SETEMBRO%20DE%201924,-Declara%20feriado%20nacional&text=E%20considerado%20feriado%20nacional%20o,Independencia%20e%2036%C2%BA%20da%20Republica](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4859-26-setembro-1924-567741-publicacaooriginal-91057-pl.html#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.859%2C%20DE%2026%20DE%20SETEMBRO%20DE%201924,-Declara%20feriado%20nacional&text=E%20considerado%20feriado%20nacional%20o,Independencia%20e%2036%C2%BA%20da%20Republica.). Acesso em: 10 maio 2021.

BOBBIO, Norberto. **Da estrutura à função**. Tradução: Daniela Beccaccia Versiani. Barueri, SP: Manole, 2007

CANOTILHO, José GOMES, Joaquim. Os métodos do achamento político. In: CANOTILHO, José. Joaquim. Gomes, coord. ; LEONCY, Léo Ferreira. (Coord). **Comentários à Constituição do Brasil**. J São Paulo: Saraiva/Almedina . 2013.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELEUZE, Gilles. GUATTARI, Felix. **Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia**. Tradução Ana Lucia de Oliveira e Lúcia Cláudia Leão. Rio de Janeiro: Editora 34, 2000.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 10 ed. São Paulo: Editora Globo. Publifolha 2000. v. I.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 27 ed. São Paulo:

Companhia Editora Nacional, Publifolha, 2000.

GALBRAITH, John Kenneth. **A sociedade justa: uma perspectiva humana.** Tradução: Ivo Korytowski. Rio de Janeiro: Editora Campus. 1996

IHERING, Rudolf Von. **A Luta pelo Direito.** Tradução: Henrique de Carvalho. Belo Horizonte: Editora Lider, 2004

LESSA, Renato. **As aventuras do Barão de Munchausen.** O Estado de São Paulo, São Paulo, 03 jul. 2011. ”- Suplemento. “Aliás”- p. J5.

LOPES, José Reinaldo de Lima. **O Direito na História.** 3. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a sociedade civil: temas éticos e políticos da gestão democrática.** São Paulo: Cortez Editora, 2004

SALOMÃO FILHO, Calixto; MELLO FERRÃO, Brisa Lopes de; CÉSAR RIBEIRO, Ivan. **Concentração, estruturas e desigualdade: as origens coloniais da pobreza e da má-distribuição de renda.** IDCID. São Paulo, 2008.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução: Laura Teixeira Mota. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SOUZA, Samuel Fernando. **Coagidos ou subornados: trabalhadores, sindicatos, Estado e as leis do trabalho nos anos 1930.** 2007. (Doutorado em História) - Departamento de História do Instituto de Filosofia da Unicamp – São Paulo, 2007.



Verbete 37/2008 TRT 10

Título: EXECUÇÃO. RESPONSÁVEL SUBSIDIÁRIO. BENEFÍCIO DE ORDEM. DESNECESSIDADE DE EXAURIMENTO DA VIA EXECUTIVA EM RELAÇÃO AOS SÓCIOS DA EMPRESA EXECUTADA.

Frustradas as medidas constritivas contra a devedora principal, é lícito o redirecionamento da execução contra a devedora subsidiária, independentemente de tentativa expropriatória em relação aos sócios da empregadora.

Publicação:

Publicado no DEJT DE 5.12.2008.

Alteração disponibilizada no DEJT dos dias 14, 15 e 16/3/2017.

Situação: Nova Redação



Recurso Ordinário Trabalhista 0020165-95.2015.5.04.0005 TRT4

Partes:

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRENTE: IC - SEGURANCA PRIVADA DO RIO GRANDE DO SUL LTDA.

ADVOGADO: ELIANE NEVES SILVA CRUZ

ADVOGADO: JOAO ROBERTO LIEBANA COSTA

ADVOGADO: OTON JOSE NASSER DE MELLO

ADVOGADO: HENRIQUE HILLEBRAND POCHMANN

ADVOGADO: CAMILO GOMES DE MACEDO

RECORRIDO: IC - SEGURANCA PRIVADA DO RIO GRANDE DO SUL LTDA.

ADVOGADO: ELIANE NEVES SILVA CRUZ

ADVOGADO: JOAO ROBERTO LIEBANA COSTA

ADVOGADO: OTON JOSE NASSER DE MELLO

ADVOGADO: CAMILO GOMES DE MACEDO

ADVOGADO: HENRIQUE HILLEBRAND POCHMANN

RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

TERCEIRO INTERESSADO: JUAREZ DE OLIVEIRA GONÇALVES

TERCEIRO INTERESSADO: GILNEI SANTOS DOS SANTOS

TERCEIRO INTERESSADO: FABRICIO TEIXEIRA GOMES

TERCEIRO INTERESSADO: SAMANTA PELIZZONI DE AZAMBUJA

Identificação

PROCESSO nº 0020165-95.2015.5.04.0005 (RO)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, GP- GUARDA PATRIMONIAL VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA GAUCHA LTDA

RECORRIDO: GP- GUARDA PATRIMONIAL VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA GAUCHA LTDA, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RELATOR: FRANCISCO ROSSAL DE ARAUJO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROMOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. A prova colhida nos autos demonstra que os empregados colocados na “reserva técnica” foram despedidos por justa causa, com justificativa de abandono de emprego, constatando-se que “a ré utilizou artimanha fraudulenta”. Assim, correta a sentença ao tornar

definitiva a tutela antecipada e quanto à declaração de grave conduta da ré e existência de dano moral de ordem coletiva. Recurso parcialmente provido, para reduzir o valor da indenização.

RECURSO ORDINÁRIO DO MPT. PUBLICIDADE DA DECISÃO.

Considera-se que a publicidade das decisões em ações civis públicas é extremamente necessária para que sejam informados os interessados, diminuindo, assim a possibilidade de lesões como a ocorrida. Recurso provido.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, afastar as preliminares de ilegitimidade ativa e Inexistência de norma reguladora do exercício da ação civil pública, arguidas pela reclamada. No mérito, por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário da reclamada para reduzir o valor da indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT para R\$ 500.000,00. No mérito, por unanimidade, dar provimento ao recurso ordinário do reclamante para determinar que a reclamada (a) entregue, mediante recibo, cópia do presente acórdão a todos seus empregados, comprovando nos autos a aludida entrega, no prazo de 60 dias após o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 enquanto não comprovado nos autos a satisfação desta obrigação e que (b) publique, em periódico de circulação regional (Correio do Povo, Zero Hora, Jornal do Comércio ou O Sul), cópia integral da sentença e/ou acórdão, em anúncios no mínimo de página inteira, no corpo principal

do periódico, em pelo menos duas ocasiões distintas, com intervalo não inferior a três dias e superior a dez dias, sob pena de incidência de multa equivalente a duas vezes o valor cobrado para os anúncios. Valor da condenação minorado para R\$ 500.000,00 e das custas para 10.000,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 18 de setembro de 2019 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformados com a sentença (id 129794b), complementada pela decisão de id 70834a2, que julgou a ação procedente em parte, recorrem ordinariamente o reclamante e a reclamada.

O reclamante requer a reforma da sentença quanto (id b058213) ao valor da indenização e às obrigações acessórias.

A reclamada, em seu recurso (id d0b5729), aduz preliminar de ilegitimidade ativa e inexistência de norma regulamentar para ação civil pública e busca a modificação da decisão quanto à despedida por supostas justas causas fictícias e à indenização por danos morais.

Custas processuais e depósito recursal (id 9b852f6) na forma da lei.

As partes apresentam contrarrazões recíprocas pelo id 82da930 (reclamante) e id bcf5308 (reclamada).

Pelo contexto fático do processo (alegações e provas), verifica-se que se trata de ação civil pública com pedido de liminar, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho.

Sobem os autos a este Tribunal para julgamento, sendo distribuídos a este Relator.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Processo com discussão de Direito Material anterior à Lei nº 13.467/2017, vigente a partir de 11/11/2017 (Reforma Trabalhista).

1. Recurso ordinário da reclamada.

1.1. Preliminares.

1.1.1. Ilegitimidade ativa. Inexistência de interesse específico do Ministério Público do Trabalho (MPT). Inexistência de interesses coletivos e difusos. Não cabimento de ação civil pública para defesa de interesses individuais heterogêneos.

A reclamada, no recurso interposto, refere que o Ministério Público não tem, na hipótese, legitimidade *ad causam* e nem existe interesse específico que permita o conhecimento e julgamento do causam mérito da ação ora proposta. Diz que somente é possível ao reclamante promover a Ação Civil Pública para defesa de interesses coletivos, desde que desrespeitados os direitos sociais garantidos constitucionalmente. Alega que os indivíduos supostamente prejudicados são plenamente identificáveis, o que, por si só, afasta a possibilidade de atuação do Ministério Público do Trabalho. Assevera que o MPT não pode substituir a parte nem mesmo o Sindicato de classe. Refere que os interesses aqui supostamente defendidos não decorrem de origem comum, mas exigem a análise individual e pormenorizada da situação concreta de cada um dos trabalhadores para fins de apuração do real motivo da dispensa, as quais, quando e se realizadas, estão respaldadas pela legislação em vigor. Requer seja o feito extinto sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI, do CPC.

O Ministério Público do Trabalho

ajuizou a presente ação civil pública pleiteando a determinação à reclamada para que se abstenha de praticar quaisquer atos com o propósito de simular fictícias faltas graves dos empregados e para que somente determinar aos empregados que aguardem ordens em casa por escrito. Deduzidos estes pedidos, requereu, ainda, a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, entrega de cópia da sentença a todos os empregados e publicação em período de circulação regional com cópia integral da sentença.

O art. 81, parágrafo único, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) dispõe serem homogêneos os direitos decorrentes de origem comum. Os interesses individuais homogêneos se apresentam como subespécie dos interesses transindividuais ou coletivos em sentido amplo. São interesses referentes a um grupo de pessoas que transcendem o âmbito individual, embora não cheguem a constituir interesse público. Para a admissibilidade da tutela de direitos dessa natureza, é imprescindível a caracterização da sua homogeneidade, isto é, sua dimensão coletiva deve prevalecer sobre a individual, caso contrário os direitos serão heterogêneos, ainda que tenham origem comum.

Não outra é a lição dos autores do anteprojeto do Código de Defesa do Consumidor, no qual se fixou normativamente o conceito de “direitos individuais homogêneos”, ao comentarem o inciso III do parágrafo único do art. 81 do CDC (GRINOVER, Ada Pellegrini *et alli*. **Código Brasileiro de Defesa Consumidor**: comentado pelos autores do anteprojeto. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007, p. 826):

Sobre homogeneidade, pouco se tem dito. Talvez a própria redação do dispositivo legal induzisse a pensar, inicialmente, que a “homogeneidade

pela origem comum” seja um único requisito. Os direitos seriam homogêneos sempre que tivessem origem comum.

No entanto, como aponta Ada Pellegrini Grinover, a origem comum - sobretudo se for remota - pode não ser suficiente para caracterizar a homogeneidade. [...] Ou seja, pode inexistir homogeneidade entre situações de fato ou de direito sobre as quais as características pessoais de cada um atuam de modo completamente diferente. Será então necessário aferir a aplicabilidade, ao sistema brasileiro, do critério adotado nas *class actions* norte-americanas da “prevalência da dimensão coletiva sobre a individual”.

Os direitos pleiteados na presente ação, em sede de tutela inibitória, bem como pelas obrigações de fazer requeridas, além da pretensão relativa ao dano moral, caracterizam-se como individuais homogêneos, pois referentes a determinado grupo de pessoas, tendo origem comum. Entender que o Ministério Público não teria legitimidade para pleitear tais direitos acarretaria no esvaziamento de suas atribuições.

A tese da reclamada no sentido de que os indivíduos supostamente prejudicados são plenamente identificáveis, não determina o afastamento da legitimidade ativa. A discussão posta pela ré, neste aspecto, se assemelha ao mérito da causa.

Ademais, o objeto da ação busca, diferentemente do que argumenta a ré, tutela de direitos constitucionais, citando-se, **exemplificativamente**:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito

Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

(...)

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Pelo exposto, nega-se provimento ao recurso da ré.

1.1.2. Inexistência de norma reguladora do exercício da ação civil pública.

A ré alude que se não fosse a inconstitucionalidade do art. 83, da Lei Complementar nº 75/1993, ao dispor que para a defesa de interesse coletivo, decorrente de desrespeito de direitos sociais constitucionalmente garantidos, a Ação Civil Pública poderia ser promovida no âmbito da Justiça do Trabalho, é fato que a referida lei não especifica o grau da jurisdição trabalhista competente perante o qual pode a ação ser proposta, nem qual o procedimento a ser percorrido. Sustenta que, admitindo-se que a Lei Complementar sozinha é

suficiente, as Varas de primeira instância seriam incompetentes para conhecer e julgar a presente ação, pois a competência dos Tribunais do Trabalho para conhecerem interesses coletivos não é ampla, muito menos arbitrária, pois só pode ser exercida “na forma da lei”. Alega que referência genérica à Justiça do Trabalho evidencia que a Lei Complementar é de eficácia contida e, depende, por isso, de regulamentação própria e adequada para ser aplicada na Justiça do Trabalho. Postula a extinção do feito, sem resolução do mérito.

O art. 769 da CLT dispõe:

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Assim, considera-se propício o uso da legislação processual comum, autorizando o ajuizamento de ação civil perante a Justiça do Trabalho.

Complementa-se com o referido pelo autor, nas contrarrazões (id 82da930 - Pág. 2): “Sintomática ainda a existência de inúmeras orientações jurisprudenciais e súmulas específicas sobre a ação civil pública nos tribunais trabalhistas, inclusive no TST, o que apenas demonstra a fragilidade absoluta da alegação”.

Assim, indefere-se a preliminar arguida.

2. Recurso ordinário do reclamante e da reclamada. Matéria conexa.

2.1. Despedida por justa causa fictícia. Danos morais coletivos. Quantum.

No recurso interposto, a reclamada afirma que não tem por praxe fraudar o instituto da justa causa ou por conduta a utilização de despedidas motivadas como meio de economizar valores de rescisórias. Diz que a prova dos autos demonstra, além das dispensas motivadas, a ocorrência de inúmeras dispensas imotivadas e pedidos de demissões. Entende ser direito potestativo do empregador, legalmente previsto, que a dispensa seja motivada ou imotivada. Alega que em nenhum momento cria situações para dispensa motivada aos seus empregados que se encontrem em reserva técnica, pois todos são devidamente contatados para assumirem determinado posto, sendo que apenas a recusa é que determinará eventual punição. Sustenta que a modalidade reserva técnica é expressamente prevista tanto na convenção coletiva quanto na legislação que regula a categoria, sendo que os empregados que se encontram em tal situação percebem salários independentemente de serem ou não chamados para assumirem postos de trabalhos. Refere que deixou de prestar serviços ao Banco Santander no final de outubro do ano passado, o que determinou a necessidade de realocação de alguns profissionais e dispensas de outros, relatando que a maioria dos empregados, permaneceu trabalhando para a nova empresa que assumira os postos do Banco. Aduz que a indenização por danos morais coletivos tem por escopo atuar como fator de desestímulo e, tendo a situação já sido sanada, nada há para ser deferido, devendo ser reformada a decisão para absolver a recorrente de tal indenização. Assevera que, na remota hipótese de ser mantida a condenação, é excessiva a quantia arbitrada. Argumenta que devem ser considerados para a valoração da indenização os critérios objetivos: intensidade da dor sofrida, gravidade da ofensa, intensidade do dolo ou culpa, situação econômica do ofensor, existência de retratação, tempo transcorrido entre o

dano e o ajuizamento da ação, o tempo de serviço prestado ao empregador e a situação econômica do ofendido.

O reclamante, em seu recurso ordinário, refere que o ganho obtido pela ré em muito supera a quantia arbitrada na sentença, o que a magistrada reconhece na sentença, quando aponta que o valor corresponde aproximadamente ao ganho ilegalmente obtido com a sonegação de direitos de cerca de 100 empregados.

Sustenta que mais de 100 empregados foram prejudicados, fato por si só suficiente para reclamar a reforma da sentença e ainda há a multa por descumprimento de TAC firmado anteriormente perante o MPT pela ré. Requer a reforma da sentença a fim de que a indenização seja arbitrada em R\$ 2 milhões.

Na decisão da antecipação de tutela (id 7a13c4b) a magistrada deferiu, em parte, os pedidos, deferindo que a ré se absteresse da prática de praticar quaisquer atos com o propósito de simular fictícias faltas graves dos empregados, notadamente ao determinar que aguardem ordens em casa para depois convocar ao trabalho como se estivessem deliberadamente faltando, sob pena de incidir em multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para oportunidade em que for reconhecida a simulação de falta grave com consequente utilização irregular da figura da justa causa para a despedida, que somente determinasse aos empregados que aguardem ordens em casa por escrito, em documento datado e assinado por representante seu, no qual esteja expressamente consignado o período de afastamento e a data de retorno ou reapresentação ao trabalho, sob pena de incidir em multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por determinação feita em desacordo com os parâmetros aqui estipulados e que apresentasse a lista dos empregados em reserva técnica no mês das despedidas motivadas, e a indicação do posto em que os empregados deveriam ter comparecido no

dia das faltas justificadas.

Na sentença (id 129794b), a magistrada entendeu comprovada a fraude aos direitos trabalhistas em cognição exauriente, tornou definitiva a tutela antecipada e condenou a ré ao pagamento de danos morais coletivos no valor de R\$ 1.000.000,00, em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador. Considerou desnecessárias as demais medidas propostas pelo MPT na inicial, em razão do caráter *erga omnes* da sentença na Ação Civil Pública (artigo 16 da Lei 7.347/85) e da atual conjuntura de fácil acesso público às decisões.

Na petição inicial (id 2b4e343), a parte autora relata que, ao longo de investigação de denúncias recebidas de ex-empregados da reclamada, de que estariam sendo elaboradas falsas justas causa, com o propósito de não precisar efetuar o pagamento de rescisão própria das despedidas sem justa causa de inúmeros empregados de cuja mão de obra não mais estaria necessitando em razão da perda de contratos com clientes para os quais prestava serviço.

Na defesa (id 738317e), a ré nega os fatos que lhe foram atribuídos.

Conforme referido na sentença, a documentação juntada aos autos demonstra grande número de despedidas por justa causa, em que de **“um total de 124 despedidas 108 foram por justa causa, ou seja 87%, a maioria das despedidas foi por justa causa”**, situação bastante incomum.

Assim, correta a sentença de id 7a13c4b, que reconheceu a verossimilhança da alegação e o manifesto propósito protelatório da ré, tendo em vista os documentos juntados e os termos da defesa.

Verificando-se os documentos juntados aos autos (id 1733e86 ao id 6473fef), constata-se que nas denúncias ocorria de

os funcionários serem colocados na reserva técnica, e depois despedidos por justa causa, com a justificativa de abandono de emprego.

De acordo com o apontado na sentença,

Chama a atenção do juízo o documento de ID 23b6438, que demonstra, no mês de outubro/2014, a existência de 102 postos de trabalho junto ao Banco Santander S/A e 208 Vigilantes empregados nesse tomador. Já no mês seguinte, novembro/2014, o número de postos de trabalho no Banco Santander S/A e o número de Vigilantes foi o mesmo, somente 16 (ID 23b6438 -pag. 6/7). Ou seja, um Vigilante em cada posto deste tomador. Em dezembro/2014, o número passou a zero, em razão do término do contrato de prestação de serviços.

Evidente, portanto, que com o término do contrato de prestação de serviços entre a reclamada e o Banco Santander, em torno de 200 funcionários ficaram sem posto de trabalho.

Na ata de audiência (id 070480b), foi ajustada pelas partes a utilização como prova emprestada dos testemunhos colhidos no processo 0021663-33.2014.5.04.0016, que se passa a transcrever:

O preposto da ré referiu que: “(...) diz que o número de 198 é o total de empregados da GP, trabalhando no Santander; em torno de 30 foram reaproveitados, uns 40 pediram demissão, até antes do prazo porque continuaram trabalhando no Santander, por outra empresa e dos demais, alguns tiveram rescisão normal, alguns houve acordo com o Sindicato, e o restante foi desligado porque a reclamada não

obteve contato; o contrato da GP com o Santander foi encerrado dia 30/31 de outubro/2014; que os empregados ficaram sabendo com certa antecedência pela empresa que ia fazer a vigilância, do Banco Santander, a partir de então; que a orientação da reclamada ao então empregados na vigilância do Santander foi de que, exceto os que pediram demissão cujo aviso-prévio foi dispensado, aguardassem na base que seriam realocados em outros postos; perguntado sobre as despedidas por justa causa, ocorridas no período de outubro/2014 a janeiro/2015, o depoente diz que não eram todos empregados do Santander; diz que estas demissões por justa causa aconteceram quase todos por abandono de emprego; que eram empregados que perderam o contato com a reclamada porque passaram para a empresa Embrasil; que os empregados deveriam aguardar na base em Porto Alegre; que o pessoal de Porto Alegre, São Leopoldo, Novo Hamburgo, Canoas deveriam comparecer na sede em Porto Alegre; o pessoal da Serra e outras cidades alguns foram desligados e os demais ficaram em reserva técnica avançada, ou seja, a disposição da reclamada e seriam chamados quando necessário; que esses empregados deveriam aguardar em casa o chamado da empresa; que Porto Alegre e Grande Porto Alegre os empregados tem que vir para base; que deveriam ficar na base de Porto Alegre umas 50 a 60 pessoas; que o endereço da base em Porto Alegre é Professor Oscar Pereira, 2463, que é uma casa com 400/500 metros quadrados, onde tem 6 banheiros e um do lado de fora (...) que dos 34

empregados que fizeram acordo por meio do Sindicato receberam os dias trabalhados, a liberação do FGTS e seguro-desemprego e o restante das verbas rescisórias ficaram para serem pagas na ação judicial, em 30, 60 e

90 dias; que os 34 empregados não quiseram esperar e procuraram o Sindicato e iniciaram tratativas, com reuniões, no próprio Sindicato, na empresa e no escritório de advocacia da reclamada; que não foram pagas as rescisórias dos que abandonaram o emprego; que ficaram na reserva técnica uns 60/70 empregados, dentre os quais alguns foram concedidas férias (...).”

A testemunha ouvida a convite da ré, Anderson Apolinário Luz Trindade, referiu que:

(...) em outubro/2014 o depoente era Assistente Operacional, atendendo todo o Rio Grande do Sul; que a hierarquia da empresa é a seguinte: na parte operacional a mais baixa hierarquia é o Auxiliar Operacional, que o depoente é superior aos Auxiliares, que o chefe do depoente é o Coordenador e o chefe do Coordenador é o Gerente; que em outubro/2014 o Gerente era Demetrio, preposto nessa audiência; o depoente é Chefe dos Vigilantes; a empresa tinha 500/600 Vigilantes em 2014, no Rio Grande do Sul e indiretamente o depoente era Chefe deles; que o comando do depoente é sobre os reservas técnicas; atualmente tem 300/400 Vigilantes no Rio Grande do Sul, na reclamada, dos quais 40 ficam em reserva técnica; em outubro/2014 tinham uns 40/50 Vigilantes em reserva técnica; que o pessoal do interior, que está em reserva técnica, fica na sua residência; que não tem

tempo máximo para alguém ficar em reserva técnica; que é um posto como qualquer outro; se o empregado ficar muito tempo na falta ele fica em abandono de emprego; quem está em reserva técnica recebe ligação todos os dias ou em dias alternados, da sua escala, e quando surgir a vaga ele é chamado; quem está na reserva técnica recebe igual como se estivesse trabalhando; o depoente acredita que tinham uns 150 vigilantes trabalhando nos postos do Santander; o depoente não sabe como foram as rescisões do pessoal que trabalhava no Santander, quando a reclamada perdeu o posto do Santander, em outubro/2014; na verdade alguns pediram demissão; o depoente não tem ideia do número; quem não pediu demissão foi parar na reserva técnica; que alguns foram efetivados e alguns acabaram indo embora; que alguns foram por abandono; que é abandono quando a pessoa fica muito tempo na falta; que o pessoal de Novo Hamburgo, por exemplo, tinham que vir para a base em Porto Alegre, se não viessem a empresa ligava, se não atendiam e não localizavam o Vigilante caíam na falta; que no interior havia contato diário por telefone e se não conseguisse contato com eles caía na falta; o depoente não tem ideia de quantos foram despedidos por abandono; que é o departamento de pessoal que verifica se está caracterizado o abandono; o depoente não tem nenhuma participação; é o depoente quem passa semanalmente as faltas; que primeiro o depoente passa o relatório das faltas para o SESMT, para ver se tem alguma justificativa e depois passa para o departamento de pessoal, que envia telegramas; que tem 3 pessoas que ligam para todos os Vigilantes em reserva técnica, inclusive para os do interior, para

verificação de falta ou para indicar posto de trabalho, no caso de faltas imprevistas; existe uma programação de férias para os Vigilantes; que tem 40/50 Vigilantes em férias, por mês, inclusive em outubro/2014; que é o departamento de pessoal quem admite e despede o pessoal da reserva técnica; que o depoente aplica advertência e a supervisão também, dependendo do ato faltoso. Perguntado em outubro/2014 qual era o número de Vigilantes na reserva, responde: que a reserva técnica aumentou com a saída do Santander em novembro/2014; que ficaram em torno de uns 200 Vigilantes em reserva técnica. Espontaneamente disse: que destes alguns pediram demissão. Que a base da reclamada em Porto Alegre é uma casa empresarial; que tem 5 banheiros; a casa é grande, mas o depoente não sabe a metragem quadrada; que talvez uns 50 iam para a base em Porto Alegre, na reserva técnica; que a diferença entre os 200 e os 50 que iam para a base está contido o número que pediu demissão, os que eram do interior e os que eram da Grande Porto Alegre, que não se apresentaram na base; que o gerente que o depoente conversou, antes da audiência, é o Sr. Demetrio, preposto nessa audiência; que o critério de escolha do posto para o Vigilante que está em reserva técnica se relaciona com a proximidade do posto com a residência do Vigilante; que a ligação do Vigilante que está em reserva técnica, fora da base, acontece só para confirmar a presença; normalmente a empresa tem 3 telefones de cada Vigilante e se liga para todos; se não houver o contato cai na falta; no quarto dia de falta de contato o depoente comunica o SESMT, que comunica ao RH, que envia telegrama; o depoente acredita

que seja assim desde o ano de 2013 (...).

Conforme referido na sentença, a prova emprestada demonstra que:

os empregados que trabalharam no posto junto ao Banco Santander S/A aguardaram na base, ou foram colocados em reserva técnica, sendo que as despedidas por justa causa aconteceram quase todas por abandono de emprego (preposto). Ainda, que o pessoal que trabalhou no Santander que não pediu demissão foi para a reserva técnica, uns 200 Vigilantes, e que alguns foram despedidos por abandono de emprego (testemunha Anderson).

Portanto, a prova colhida nos autos demonstra que os empregados colocados na “reserva técnica” foram despedidos por justa causa, com justificativa de abandono de emprego, constatando-se que “a ré utilizou artimanha fraudulenta”.

Assim, correta a sentença ao tornar definitiva a tutela antecipada (id 7a13c4b) e quanto à declaração de grave conduta da ré e existência de dano moral de ordem coletiva.

Quanto ao dano moral coletivo, entende-se que para a apreciação do dano moral é necessária, como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano e nonexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu. À parte autora cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. Só haverá a responsabilidade civil se houver um dano a reparar. Para que haja um dano indenizável, são necessários os seguintes requisitos: a) diminuição ou destruição de um bem jurídico, patrimonial ou moral pertencente

a uma pessoa; b) efetividade ou certeza do dano; c) causalidade; d) subsistência do dano no momento da reclamação/legitimidade; f) ausência de causas excludentes da responsabilidade (Cf. Diniz, Maria Helena, **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 20 ed., Ed. Saraiva, São Paulo, 2006, v. 7, p. 53/54).

No Direito do Trabalho, a reparação dos danos morais está ligada, em face das limitações de competência, às controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Há uma limitação objetiva da matéria a ser apreciada pelo Juiz do Trabalho. A lesão deve ter sua origem na relação de trabalho, ou melhor, nos fatos pertinentes às obrigações assumidas pelas partes em função do vínculo jurídico de emprego.

O art. 186 do Código Civil assim prevê: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. O art. 927 do referido diploma legal, por sua vez, dispõe que “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

O dano moral coletivo é reconhecido pelo nosso ordenamento jurídico, especificamente, no artigo 6º, inciso VI, do Código de Defesa do Consumidor, que, indo além da tutela de relações de consumo, define que:

Art. 6º São direitos básicos do consumidor: (...)

VI - a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais,

individuais, coletivos e difusos;

O dano moral coletivo, além dos requisitos usuais a serem preenchidos para a reparação de dano moral individual, quais sejam, conduta ilícita, nexo de causalidade e dano, exige que tal dano transcenda à esfera individual do trabalhador, representando ofensa a toda uma coletividade.

Acerca do tema, importantes os esclarecimentos prestados pela Ministra Nancy Andrighi, em decisão proferida no Recurso Especial nº 636.021 - RJ, em 02/10/2008:

A questão da existência de um dano moral supra-individual surge, no Direito Brasileiro, com a promulgação do Código de Defesa do Consumidor que, em um só passo, alterou a redação do art. 1º da Lei de Ação Civil Pública (Lei 7.347/85) e introduziu em nosso ordenamento o art. 6º, CDC. Com efeito, o art. 1º, LACP, deixa antever a possibilidade de um dano moral coletivo ao afirmar que “regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e materiais causados:

(...)

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo” (grifou-se).

Na mesma linha, o art. 6º, CDC, estabelece que “são direitos básicos do consumidor:

(...)

VI - a efetiva reparação de danos patrimoniais e morais ,individuais , coletivos e difusos”. (...)

Na doutrina nacional, Carlos Alberto Bittar Filho foi precursor do tema, definindo o dano moral coletivo como “a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade,

ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial” (Do Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro. In **Revista de Direito do Consumidor**. v. 12. São Paulo: RT, out-dez, de 1994, p. 55).

Ao fixar o valor da indenização, o juiz precisa balizar-se de acordo com critérios mais ou menos objetivos, como a condição econômica das partes, o grau de culpa do ofensor e a gravidade do dano. O valor ainda deve observar uma certa razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem no enriquecimento da vítima ou inviabilização da ré.

Em que pese a gravidade da atitude da ré, tem-se por excessivo o valor fixado pela sentença, considerando-se razoável diminuir o valor da indenização a título de dano moral coletivo para R\$ 500.000,00, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Tendo em vista a atitude da reclamada, a razoabilidade e a proporcionalidade, estipula-se o valor de R\$ 500.000,00 a título de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Assim, dá-se provimento ao recurso ordinário da reclamada para diminuir o valor da indenização por dano moral coletivo, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo

ao Trabalhador - FAT para R\$ 500.000,00.

3.Recurso ordinário do reclamante.

3.1. Obrigações acessórias. Publicidade.

O autor, em seu recurso ordinário, insurge-se quanto ao indeferimento dos seguintes pedidos acessórios:

d) a entregar, mediante recibo, a todos os seus empregados, cópia da sentença proferida e, se houver, do acórdão, a fim de que os trabalhadores possam noticiar situações de violação à decisão judicial, comprovando nos autos a aludida entrega, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 (um mil reais) enquanto não comprovar nos autos a satisfação desta obrigação;

e) publicar, em periódico de circulação regional (Correio do Povo, Zero Hora, Jornal do Comércio ou O Sul), cópia integral da sentença e/ou acórdão, em anúncios no mínimo de página inteira, no corpo principal do periódico, em pelo menos duas ocasiões distintas, com intervalo não inferior a três dias e superior a dez dias, sob pena de incidência de multa equivalente a duas vezes o valor cobrado para os anúncios.

Refere o autor (MPT), que alcance da eficácia das decisões condenatórias proferidas em ações civis públicas em nada guarda simetria com a necessária publicidade aos prejudicados, sendo que a falta de adequada publicização da condenação a tornará possivelmente ineficaz, pois se os principais interessados não tiverem dela conhecimento, não adotarão quaisquer medidas em prol de sua eficácia. Sustenta que, em que pese a decisão esteja, relativamente, acessível em sistemas eletrônicos, provavelmente nenhum trabalhador empregado da ré detém

conhecimento suficiente para adentrar no espaço eletrônico da Justiça do Trabalho para pesquisar a eventual existência de uma condenação à semelhança da aqui havida.

Na sentença (id 129794b) os pedidos foram indeferidos.

Considera-se que a publicidade das decisões em ações civis públicas é extremamente necessária para que sejam informados os possíveis interessados, diminuindo, assim a possibilidade de lesões como a ocorrida.

Assim, dá-se provimento ao recurso ordinário do reclamante para determinar que a reclamada (a) entregue, mediante recibo, cópia do presente acórdão a todos seus empregados, comprovando nos autos a aludida entrega, no prazo de 60 dias após o trânsito em julgado da presente decisão, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 enquanto não comprovado nos autos a satisfação desta obrigação e que (b) publique, em periódico de circulação regional (Correio do Povo, Zero Hora, Jornal do Comércio ou O Sul), cópia integral da sentença e/ou acórdão, em anúncios no mínimo de página inteira, no corpo principal do periódico, em pelo menos duas ocasiões distintas, com intervalo não inferior a três dias e superior a dez dias, sob pena de incidência de multa equivalente a duas vezes o valor cobrado para os anúncios.

4. Prequestionamento

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais invocados, ainda que não expressamente mencionados na decisão, nos termos da OJ 118 da SDI-I TST e da Súmula nº 297 do TST.

FRANCISCO ROSSAL DE ARAUJO
Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS:

2. Recurso ordinário do reclamante e da reclamada. Matéria conexa.

2.1. Despedida por justa causa fictícia. Danos morais coletivos. *Quantum*.

Com a devida licença do Relator, manifesto divergência.

Considerando a gravidade das atitudes da ré, mantenho a indenização de dano moral coletivo no patamar arbitrado em sentenças, adotando seus fundamentos como razões de decidir:

Resta evidente, diante do conjunto da prova, que a ré utilizou artimanha fraudulenta, ao manter os empregados Vigilantes que trabalharam no Banco Santander S/A em reserva técnica, afastados do trabalho e aguardando chamado para o serviço, para após despedilos por justa causa, sob falsa configuração de abandono de emprego.

Trata-se de ato desleal do empregador, que afronta as disposições relativas à justa causa (artigo 482 da CLT), bem como o Princípio da Dignidade Humana e os Valores Sociais do Trabalho, fundamentos da Constituição da República (artigo 1º, III e IV).

Comprovada a fraude aos direitos trabalhistas em cognição exauriente, torno definitiva a tutela antecipada de ID 7a13c4b.

Diante da grave conduta da ré, bem como a repercussão da ofensa, há

dano moral de ordem coletiva a ser reparado.

Defiro indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 1.000.000,00, em favor do FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Esse valor corresponde aproximadamente ao ganho ilícitamente obtido com a sonegação dos direitos da resilição de aproximadamente 100 empregados. Nego provimento a ambos os apelos.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO (RELATOR)

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

DESEMBARGADOR MARCOS FAGUNDES SALOMÃO



Recurso Ordinário Trabalhista 0001843-42.2016.5.06.0391 TRT6

ÓRGÃO JULGADOR : 3ª TURMA

RELATORA : DES. MARIA CLARA SABOYA A. BERNARDINO

RECORRENTES: CIVILPORT ENGENHARIA LTDA.; DAMIÃO AUGUSTO DE SOUZA

RECORRIDOS : OS MESMOS

ADVOGADOS : CARINE MURTA NAGEM CABRAL; CÍCERO LINDEILSON RODRIGUES DE MAGALHÃES

PROCEDÊNCIA : VARA ÚNICA DO TRABALHO DE SALGUEIRO/PE

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO DO PAGAMENTO. POSSIBILIDADE. Diante da decisão monocrática proferida pelo Ministro Teori Zavascki, publicada em 13/09/2016, no julgamento do Recurso Extraordinário nº. 895.759, com repercussão geral, invocando como fundamento o RE 590.415, no qual a Suprema Corte “conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho”, deixo de aplicar o posicionamento

adotado por este Egrégio Sexto Regional, no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 0000220-83.2015.5.06.0000. A Constituição Federal permite que as normas coletivas disponham sobre salário e jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV). Assim, reputam-se válidos os acordos coletivos celebrados, uma vez que respeitados os direitos fundamentais, as normas de proteção ao empregado, de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao “patamar civilizatório mínimo”, bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico. Apelo patronal provido, no particular.

Vistos etc.

Recursos ordinários interpostos por **CIVILPORT ENGENHARIA LTDA. e DAMIÃO AUGUSTO DE SOUZA**, em face da sentença de ID nº. 682f3fe, proferida pelo MM. Juízo da Vara Única do Trabalho de Salgueiro/PE, que julgou parcialmente procedentes os pedidos

formulados na Reclamação Trabalhista em epígrafe, ajuizada pelo segundo contra o primeiro recorrente.

Em suas razões recursais (ID nº. f5309e3), insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de horas in itinere reflexos, ao argumento de que deve ser mantida a validade das normas coletivas que autorizam a supressão das horas de percurso, tendo como contrapartida a fixação de benefícios aos empregados, invocando a decisão do Recurso Extraordinário 985.759, de relatoria do Ministro Teori Zavascki. Pugna pela reforma da sentença, também, quanto ao deferimento do pleito de danos morais, argumentando que o reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar a precariedade dos banheiros, bem como a má qualidade da alimentação fornecida. Colaciona jurisprudência. Pede provimento.

Por sua vez, nas razões de ID nº. f5309e3, requer o reclamante a majoração da indenização deferida a título de danos morais, argumentando que restaram comprovadas a insuficiência e a precariedade dos banheiros químicos, bem como a má qualidade da alimentação fornecida, “que resultava em constantes problemas intestinais nos trabalhadores”. Colaciona jurisprudência. Pede provimento.

Notificadas as partes (ID nº. 44795b7), apenas a reclamada apresentou contrarrazões (ID nº. af7e1d7), conforme certidão de ID nº. a10b2c4.

A espécie não exige intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho (art. 50 do Regimento Interno deste Sexto Regional).

É o relatório.

VOTO:

PRELIMINARMENTE

Da preliminar de não conhecimento do apelo do autor, por ofensa ao Princípio da Dialética, formulada pela ré, em contrarrazões.

Em sede de contrarrazões, a demandada argúi a preliminar em epígrafe, aduzindo que o recurso ordinário do reclamante “não apresenta argumentos que contraditem a tese adotada pela decisão recorrida” e “se equivale a não recorrer, porquanto a peça se encontra desprovida de fundamentação (antítese) hábil à reavaliação das questões de fato e de direito impugnadas”.

Ocorre que os argumentos lançados no apelo do autor coadunam-se com o teor da sentença, havendo o recorrente explanado os aspectos sobre os quais apresentou insurgência e os respectivos motivos pelos quais pretende a reforma da decisão, nos termos do art. 1.010, incisos II e III, do NCPC e da Súmula nº. 422 do TST.

Rejeito, portanto, a preliminar.

MÉRITO

Das horas *in itinere*. **(Recurso da reclamada)**

Requer a reclamada a exclusão da condenação ao pagamento das horas *in itinere* reflexos.

À análise.

Inicialmente, o Julgador de primeiro grau concluiu pela invalidade dos acordos coletivos juntados aos autos, sob o argumento de que “ao contrário da negociação do tempo de trajeto, a simples supressão das horas *in itinere*” por negociação coletiva não tem qualquer validade jurídica, entendimento este que vai ao encontro da Súmula n.

15 deste E. TRT da 6ª Região”. Diante da invalidade dos acordos, com base no art. 58, capute §2º, da CLT, condenou a reclamada ao pagamento de horas extras decorrentes das horas de percurso, fixadas em 02 horas por dia, e reflexos.

Data venia, a decisão merece ser reformada.

Dispõe a Cláusula Décima Oitava do Acordo Coletivo de Trabalho 2014 (ID nº. 43f7fb7, pág. 30):

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE DE TRABALHADORES

Tendo em vista as dificuldades administrativas para a aquisição e distribuição do Vale Transporte, decorrentes das peculiaridades próprias da Construção Pesada, no que diz respeito às constantes transferências dos trabalhadores para os diversos canteiros de obras da Empresa, por força do próprio processo construtivo, acordam as Entidades Convenentes, de acordo com a Legislação, que, com a concordância expressa dos trabalhadores, poderá a empresa fazer a antecipação em espécie da parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale-Transporte, tal como definido pela legislação:

(...)

Parágrafo 3º - A empresa poderá oferecer transporte em veículo de sua propriedade ou por ela contratado para transportar seus empregados entre a residência e o canteiro de obra, e vice-versa, hipótese em que não será devido vale-transporte.

(...)

Parágrafo 5º - Fica desde já estabelecido que, sob nenhuma hipótese, o tempo gasto pelo trabalhador durante o percurso

residência trabalho, e vice versa, será computado para quaisquer efeitos.

Por outro lado, são vantagens previstas nos referidos instrumentos normativos: cesta de Natal (cláusula décima), horas extras pagas a 60% (cláusula décima primeira), adicional por qualificação profissional (cláusula décima quarta), cesta básica (cláusula décima sétima), auxílio funeral (cláusula vigésima primeira), seguro de vida (cláusula vigésima segunda).

A controvérsia consiste em examinar se, a despeito do que dispõe o art. 58, §2º, da CLT, poderia norma coletiva suprimir ou reduzir o pagamento das horas de trajeto de empregado que reside em local de difícil acesso ou não servido por transporte público e que se desloca até o trabalho em condução oferecida pelo empregador.

Diante da decisão monocrática proferida pelo Ministro Teori Zavascki, publicada em 13/09/2016, no julgamento do Recurso Extraordinário nº. 895.759, com repercussão geral, invocando como fundamento o RE 590.415, no qual a Suprema Corte “conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho”, deixo de aplicar o posicionamento adotado por este Egrégio Sexto Regional, no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 0000220-83.2015.5.06.0000, no qual se entendeu pela invalidade das normas coletivas que transacionam a supressão total do pagamento das horas de percurso, ainda que haja previsão de outras vantagens aos empregados.

Por oportuno, transcrevo a referida decisão monocrática:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 895.759
PERNAMBUCO RELATOR : MIN. TEORI
ZAVASCKI

RECTE.(S) : USINA CENTRAL OLHO D'AGUA S/A
ADV.(A/S) : CARLOS MÁRIO DA SILVA VELLOSO

ADV.(A/S) : SÉRGIO CARVALHO

RECDO.(A/S) : MOISÉS LOURENÇO DA SILVA

ADV.(A/S) : JAIR DE OLIVEIRA E SILVA

DECISÃO: 1. Trata-se de recurso extraordinário interposto em reclamação trabalhista visando, no que importa ao presente recurso, à condenação da reclamada ao pagamento de 4 (quatro) horas *in itinere*, com os reflexos legais. O Tribunal Superior do Trabalho decidiu a controvérsia nos termos da seguinte ementa (fl. 1, doc. 29):

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.

1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente.

2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos

constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I.

3. Recurso de embargos conhecido e não provido.

Os embargos de declaração opostos foram rejeitados.

No recurso extraordinário, a parte recorrente aponta, com base no art. 102, III, “a”, da Constituição Federal, violação aos seguintes dispositivos constitucionais: (a) art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, pois (I) “a Constituição Federal expressamente admitiu a negociação coletiva de questões afetas ao salário e à jornada de trabalho” (fl. 13, doc. 38); (II) “o art.58, § 2º, da CLT não se qualifica como norma de ordem pública, tampouco envolve direito indisponível” (fl.13,doc.38);(III)houve “a outorga de diversos benefícios em troca da flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, de modo que, como um todo, a norma coletiva se mostra extremamente favorável aos trabalhadores” (fl. 25, doc. 38); (b) art. 5º, LIV, porque o acórdão recorrido “desborda da razoabilidade, vulnerando a proporcionalidade”, uma vez que desconsiderou “acordo coletivo, veiculando flexibilização salarial em prol dos obreiros (...), obrigando o custeio das horas *in itinere*, e, concomitantemente” (fl. 27, doc. 38), manteve as demais vantagens compensatórias.

Sem contrarrazões.

O recurso extraordinário foi admitido na origem, sendo determinada sua remessa a esta Corte como

representativo da controvérsia, nos termos do art. 543-B, § 1º, do CPC/1973.

2. O Plenário do Supremo Tribunal Federal apreciou discussão semelhante à presente, sob o rito do art. 543-B do CPC/1973, no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho que negara a validade de quitação ampla do contrato de trabalho, constante de plano de dispensa incentivada, por considerá-la contrária ao art. 477, § 2º, da CLT. Ao analisar o recurso paradigma, o STF assentou a seguinte tese:

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

O voto condutor do acórdão, da lavra do Ministro Roberto Barroso, foi proferido com base nas seguintes razões: (a) **“a Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical (...)”**; (b) **“a**

Constituição de 1988 (...) prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF)”; (c) “no âmbito do direito coletivo, não se verifica (...) a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”; (d) “(...) não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho”.

3. No presente caso, a recorrente firmou acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria à qual pertence a parte recorrida para que fosse suprimido o pagamento das horas *in itinere* e, em contrapartida, fossem concedidas outras vantagens aos empregados, “tais como ‘fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos; adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva” (fl. 7, doc. 29).

O Tribunal de origem entendeu, todavia, pela invalidade do acordo coletivo de trabalho, uma vez que o direito às horas *in itinere* seria indisponível em razão do que dispõe o art. 58, § 2º, da CLT:

Art. 58 (...) § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

O acórdão recorrido não se encontra em conformidade com *a ratio* adotada no julgamento do RE 590.415, no qual **esta Corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho. Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão.** Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela

qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical.

Registre-se que a própria Constituição Federal admite que as normas coletivas de trabalho disponham sobre salário (art. 7º, VI) e jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV), inclusive reduzindo temporariamente remuneração e fixando jornada diversa da constitucionalmente estabelecida. Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar, por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

4. Registre-se que o requisito da repercussão geral está atendido em face do que prescreve o art. 543-A, § 3º, do CPC/1973: “Haverá repercussão geral sempre que o recurso impugnar decisão contrária a súmula ou jurisprudência dominante do Tribunal”.

5. Diante do exposto, com base no art. 557, § 1º-A, do CPC/1973, dou provimento ao recurso extraordinário para afastar a condenação da recorrente ao pagamento das horas *in*

itinere e dos respectivos reflexos salariais. Após o trânsito em julgado, oficie-se à VicePresidência do Tribunal Superior do Trabalho, encaminhando-lhe cópia desta decisão para as devidas providências, tendo em conta a indicação do presente apelo como representativo de controvérsia.

Publique-se. Intime-se.
Brasília, 8 de setembro de 2016.
Ministro **TEORI ZAVASCKI**
Relator
(Destaquei)

O citado precedente amolda-se às peculiaridades do presente caso, além de se verificar que houve negociação de vantagens aos trabalhadores e não somente a supressão do direito às horas *in itinere*.

Deixo consignado que inexistente, em concreto, qualquer denúncia de nulidade do negócio jurídico, decorrente da inobservância dos requisitos formais de validade, que “consiste em sanção prevista pelo legislador em razão à ordem legal, fazendo com que o negócio jurídico não produza efeitos por força de presença de imperfeições incorrigíveis, capazes de criar qualquer expectativa no sentido de subsistência do seu conteúdo” (Código Civil Comentado, Fabrício Zamprogana Matiello, pág. 134), nos termos

do art. 166, do Código Civil.

Ressalto que, conforme entendeu o Eminentíssimo Ministro, a Constituição Federal permite que as normas coletivas disponham sobre salário e jornada de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV). Assim, reputam-se válidas as normas coletivas celebradas, uma vez que respeitados os direitos fundamentais, observadas as normas de proteção ao empregado, de segurança e medicina do trabalho, que correspondem ao “patamar civilizatório mínimo”, bem como em face de inexistência de denúncia de vício do negócio jurídico, nos termos da lei civil.

Ademais, levando-se em consideração a Teoria do Conglobamento, as normas coletivas estipulam condições de trabalho mais vantajosas para o empregado, como seguro de vida, adicional por qualificação profissional e auxílio funeral, por exemplo.

No caso dos autos, o contrato de trabalho perdurou de 11/11/2014 a 05/02/2015. Foi anexado Acordo Coletivo de Trabalho com vigência de 01/11/2014 a 31/10/2015. Destemodo, todo o período contratual discutido é alcançado pela vigência do acordo coletivo.

Assim, verificado que, no presente caso, houve contrapartidas em face da supressão do pagamento das horas *in itinere*, situação que se amolda ao caso analisado pelo STF no julgamento do RE-895759/PE, há que se adotar o entendimento de reconhecimento da validade da norma coletiva pactuada entre as partes.

Desse modo, dou provimento ao apelo, no aspecto, para excluir a condenação ao pagamento de horas de percurso e reflexos.

Dos danos morais. Do valor da indenização. (Análise conjunta)

Pugna a reclamada pela reforma da sentença, também, quanto ao deferimento do pleito de danos morais, argumentando que o reclamante não se desincumbiu do ônus de comprovar a precariedade dos banheiros, bem como a má qualidade da alimentação fornecida.

Por sua vez, requer o autor a majoração da indenização deferida a título de danos morais.

Sobre o tema, decidiu o Julgador *a quo*:

Dos danos morais

O art. 5º, incisos V e X, da CF/88, c/c arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002, garantem ao ofendido o direito a indenização por danos morais, em razão de ofensa a atributos da personalidade do indivíduo.

Tratando-se de modalidade de responsabilidade civil, exigível a presença cumulativa dos seguintes requisitos: ato antijurídico, culposo ou doloso, praticado ofensor; dano de natureza extrapatrimonial; e nexos causal.

Análise.

Destaco que perante esta Vara do Trabalho praticamente todos os trabalhadores que prestam serviços em obras formulam pedidos de supostos danos morais em virtude da ausência de banheiros ou más condições destes e da comida disponibilizada. Não importa a empresa tomadora ou o Estado da federação em que foi prestado o serviço, a causa de pedir é praticamente a mesma, praticamente “copiada e colada” de uma demanda para a outra.

Não tenho dúvida que se trata da tão falada “indústria do dano moral”, motivo pelo qual apenas tenho deferido os pedidos em questão quando embasados por prova robusta e inequívoca, **o que é o caso dos autos, visto que apenas o reclamante produziu prova oral, a qual confirmou que o banheiro não tinha condições de uso, além de a comida frequentemente fazer com que os trabalhadores passassem mal.**

A reclamada descumpriu, pois, preceitos básicos de higiene e segurança do trabalho, descumprindo a CLT (arts. 57 e ss., 154 e 157, entre outros) e atentando, igualmente, contra os arts. 1º, incisos III e IV, 5º, caput, 7º, XIII e XXII da Constituição Federal de 1988.

A conduta da reclamada feriu a dignidade do reclamante, merecendo esta compensação pelos danos morais sofridos.

Em relação aos parâmetros para fixação da indenização por danos morais, destacam-se os seguintes: gravidade da conduta; repercussão do dano; caráter punitivo e pedagógico da condenação; natureza compensatória desta; e capacidade econômico-financeira das partes, não podendo importar em desmedido enriquecimento da ofendida e nem na ruína da ofensora.

Ante o exposto, e de acordo com os parâmetros acima referidos, com destaque para o curto período laborado pelo reclamante, considero como justo e razoável o valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), que ora defiro à reclamante, a título de indenização por danos morais.

A jornada, entretanto, não é extenuante e foi devidamente compensada pelo pagamento de horas extras.

Data venia, a decisão merece reforma.

De acordo com a jurisprudência pátria, para a caracterização do dano moral, necessária se faz a comprovação inequívoca, da ilicitude perpetrada e do efetivo prejuízo sofrido pelo empregado, ao qual compete trazer, ao processo, todos os dados necessários à sua identificação, tanto de intensidade de ânimo de ofender e causar prejuízo, quanto da gravidade e repercussão da ofensa. Deve, inclusive, ser demonstrado, de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre o dano e o ato ilícito do ofensor, ao mesmo tempo em que, deve ser noticiada a inexistência de fatos excludentes ou atenuantes da obrigação de indenizar.

Precisam, portanto, restar provados, nos autos, cada um dos requisitos clássicos configuradores da responsabilização civil, a teor do que dispõe o art. 186 c/c 927, do Código Civil, quais sejam: o ato lesivo (culpa empresarial), dano e nexo causal entre a conduta lesiva e o prejuízo alegado; sendo certo que, apenas por exceção, nossa ordem jurídica adota a teoria da responsabilidade objetiva, com presunção de culpa.

Nesse sentido, o Código Civil de 2002, aplicável, subsidiariamente, ao Direito do Trabalho (art. 8º CLT), no parágrafo único do art. 927, dispõe que haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de dolo ou culpa, nas hipóteses, expressamente, previstas em lei ou quando a atividade, normalmente desenvolvida pelo causador do prejuízo, implique, pela sua própria natureza, risco para os direitos de outrem.

Feitas essas considerações, o que se depreende dos autos é que não restaram configurados os pressupostos necessários

à responsabilização da ré, com supedâneo na sua culpabilidade, ônus que competia ao reclamante, a teor do que dispõe o art. 373, I, do CPC e 818 CLT, porquanto as alegações da testemunha autoral de que “que não dava para usar o banheiro, sujo demais, tinha que ir no mato, não lembra de ter visto o banheiro ser limpo; que a comida dava dor de barriga, mas não chegou a ser internado nem ficar de atestado; que bastantes colegas passaram mal”, não são suficientes à comprovação do dano à esfera subjetiva, ensejador da indenização pleiteada.

Por outro lado, cuidou a reclamada de anexar aos autos termo de inspeção lavrado pelo Ministério Público do Trabalho (ID nº. 26f78bb), o qual atestou que “c) A empresa possui certificação pelo cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho”; “e) Os alojamentos estão em situações regulares e de acordo com as normas trabalhistas, como boas condições de higiene, conservação e ventilação”; “f) As instalações sanitárias dispõem de boas condições de higiene e possuem portas, material de limpeza das mãos e sanitários limpos”; “i) Constatou-se grande empenho dos profissionais de saúde e segurança do trabalho no cumprimento das normas referentes à saúde, higiene e segurança do trabalho”. O referido documento não foi impugnado pelo reclamante (ID nº. 042a5d4).

Diante das razões postas, dou provimento ao recurso da reclamada para excluir da condenação a indenização por danos morais, restando prejudicada a análise do recurso obreiro no tocante à majoração pretendida.

Do prequestionamento.

Acrescento, enfim, que os motivos expostos na fundamentação não violam nenhum dos dispositivos da Constituição Federal, tampouco, preceitos legais invocados, sendo desnecessária a menção

expressa, a cada um deles, a teor do disposto na OJ nº 118 da SDI-1 do C. TST.

Ante o exposto, rejeito a preliminar de não conhecimento do apelo do reclamante, por ausência de dialeticidade, suscitada pelo reclamado. No mérito, dou provimento ao apelo da reclamada para: excluir a condenação ao pagamento de horas *in itinere* e reflexos, bem como excluir a indenização por danos morais, julgando improcedente a presente reclamação trabalhista. Tudo, conforme fundamentação.

Custas invertidas, porém dispensadas, em virtude da gratuidade da justiça deferida ao autor.

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, rejeitar a preliminar de não conhecimento do apelo do reclamante, por ausência de dialeticidade, suscitada pelo reclamado. No mérito, por unanimidade, dar provimento ao apelo da reclamada para: excluir a condenação ao pagamento de horas *in itinere* e reflexos, bem como excluir a indenização por danos morais, julgando improcedente a presente reclamação trabalhista. Tudo, conforme fundamentação. Custas invertidas, porém dispensadas, em virtude da gratuidade da justiça deferida ao autor.

MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO
Desembargadora Relatora



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO ATSum 0000295-13.2020.5.07.0003

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO

3ª Vara do Trabalho de Fortaleza
ATSum 0000295-13.2020.5.07.0003

RECLAMANTE: SINDICATO DOS MOTORISTAS DE TRANSP. PRIV. E PARTIC. INDIVID. DE PASSAG. POR APLIC. E PLATAFORMAS DIGITAIS DE FORTALEZA E REG. METROP. SINDIAPLIC

RECLAMADO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., 99 TECNOLOGIA LTDA.

CONCLUSÃO

Nesta data, 07 de abril de 2020, eu, JOELIA SOUSA ALEXANDRE, faço conclusos os presentes autos ao(à) Exmo(a). Sr.(ª) Juiz(íza) do Trabalho desta Vara.

DECISÃO

Vistos etc.

SINDICATO DOS MOTORISTAS DE TRANSPORTE PRIVADO E PARTICULARES INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS POR APLICATIVOS E PLATAFORMAS DIGITAIS DE

FORTALEZA E REGIÃO METROPOLITANA – SINDIAPLIC comparece a Juízo para, em razão da crise de todos sabida, requerer, **em tutela de urgência** pelos fundamentos vertidos na inicial, que as empresas acionadas, no caso a **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA e 99 TECNOLOGIA LTDA**, assegurem aos motoristas substituídos, vinculados a cada uma dessas empresas, a título de ajuda compensatória, remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição, com base nos critérios que aponta.

Passo à análise dos pedidos, tendo em vista a natureza da postulação, a reclamar apreciação imediata.

Fixo, inicialmente, a competência da Justiça do Trabalho, mesmo tendo afirmado o Sindicato-autor (fls.11) que não pretende discutir nestes autos a **existência ou a inexistência** de vínculo empregatício de seus associados e membros da categoria com as empresas demandadas.

Efetivamente, mesmo nesse contexto

é pacífico que a partir de 1988 e, depois, com a promulgação da Emenda Constitucional n.45, a Justiça do Trabalho passou a decidir todas as relações jurídicas que digam respeito à sociedade do trabalho - e não apenas do emprego-, ressalvadas apenas as hipóteses em que o Supremo Tribunal Federal reconhece a competência da Justiça Comum para lidar com o trabalho regulado por estatuto próprio, no âmbito da Administração Pública.

Nesse sentido da maior amplitude da competência da Justiça do Trabalho, bem expressa esse entendimento o colendo Tribunal Superior do Trabalho por meio do seguinte acórdão, da relatoria do Ministro João Oreste Dalazen:

RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIÇO DE MOVIMENTAÇÃO E GUARDA DE BAGAGENS 1. Infere-se do art. 114, inciso I, da Constituição Federal, com a redação emprestada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, **que a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, de modo a abranger todas as demandas decorrentes da relação de trabalho. Desse modo, o critério de fixação de competência deixou de ser o subjetivo (relação de emprego), passando a ser o objetivo (relação de trabalho), de forma que a competência desta Justiça especializada abrange, agora, toda e qualquer forma de trabalho, seja subordinado, seja autônomo.(...)** 5. Recurso de revista não conhecido (RR-1545-66.2011.5.02.0446, 4ª Turma, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 17/04/2015).

Competência fixada, portanto, à luz do art.114, I da CF.

Quanto à legitimidade do Sindicato,

tem-se que o art.8º,III da Constituição Federal estabelece:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) **III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.**

Já o § único do art.81 do CDC preceitua:

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

De forma ainda mais específica, o requerente atende também ao requisito do art. 82, IV da Lei 8.078, restando demonstrado nos autos (fls.54) que se trata de entidade constituída há mais de um ano, tomando como referência a data de ajuizamento da presente ação.

O col. Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo do decidido no RR - 1571-44.2011.5.12.0007, publicado no DEJT de 25/08/2017, como em outras decisões no mesmo sentido, pontuou:

EMENTA: DA INADMISSIBILIDADE DA AÇÃO COLETIVA. DIREITOS

INDIVIDUAIS HETEROGÊNEOS. ILEGITIMIDADE ATIVA DO SEEB FLORIANÓPOLIS. CERCEAMENTO DE DEFESA. Em relação à "legitimidade ativa do sindicato autor", de acordo com o entendimento prevalecente no âmbito do Supremo Tribunal Federal, **o art. 8º, III, da Constituição Federal permite que os sindicatos atuem como substitutos processuais de forma ampla, abrangendo, subjetivamente, todos os integrantes da categoria profissional que representam (associados e não associados, grupos grandes, pequenos ou mesmo um único substituído)** e, objetivamente, os direitos individuais homogêneos. Em razão do posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, esta Corte Superior cancelou a Súmula 310 para acompanhar o entendimento preconizado pela Corte Suprema. (...) [RR - 1571-44.2011.5.12.0007 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 23/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/08/2017]

Em sendo assim, pela causa de pedir e pela natureza dos pleitos, caso deferidos, de inegável extensão coletiva e proveito em favor dos integrantes da categoria, fica reconhecida a legitimidade ativa do autor para propositura da presente ação.

Superados esses pontos iniciais, passo ao exame dos pleitos formulados pelo SINDIAPLIC.

Os pedidos deduzidos, em sede de tutela de urgência, são no sentido de que este Juízo determine às reclamadas que garantam **aos motoristas, a título de ajuda compensatória, remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição das empresas, com base nos seguintes critérios:** a) Que o valor da ajuda compensatória seja calculada com base

na jornada constitucional de 8 horas, daí a observância do divisor 220 e do limite de um salário mínimo, com valor hora estipulado em R\$ 4,75 reais; b) que o motorista deve estabelecer conexão com o aplicativo e ficar disponível para prestação do serviço por, no mínimo 20 (vinte) horas semanais, sendo entendido como conduta incompatível com o sistema três negativas seguidas de acesso pelos motoristas; c) seja deferido o pagamento de remuneração mínima, pela média dos últimos doze meses ou fração inferior das remunerações obtidas, a título de ajuda compensatória, a todos os motoristas vinculados às empresas reclamadas e impossibilitados de trabalhar em razão de diagnóstico ou de suspeita de contaminação pelo vírus COVID-19, devidamente atestados por laudo médico oficial, pelos quinze primeiros dias de licença médica; d) que seja assegurando aos motoristas a entrega gratuita de Equipamentos de Proteção Individual, tais como máscaras cirúrgicas e preparação alcoólica a 70% para uso tópico.

Como já destacado, o requerente não veio aos autos debater a **existência ou a inexistência** de vínculo empregatício, mas o pedido formulado parte de um pressuposto fático (fls. 9) que é a existência de uma relação jurídica dos substituídos com as reclamadas, estas como empresas que vão além da mera prestação de serviços de tecnologia e os representados pelo SINDIAPLIC, de outra forma, figurando como motoristas (condutores) que se colocam nessa relação como sujeitos que realizam serviços essenciais em favor das empresas.

Sem pretender aprofundar a discussão sobre a natureza do vínculo entre os motoristas/condutores e as empresas acionadas, para os fins desta intervenção jurisdicional sumária, é possível e necessário dizer, incidentalmente, que as reclamadas não são, efetivamente, meras **repassadoras** e/ou disponibilizadoras de tecnologia e de aplicativos aos motoristas para uso ao seu bel

prazer.

É fato notório, ao contrário, que as rés concentram desde o cadastro de contas e de pagamentos realizado pelos usuários até a definição, por elas mesmas, de regras gerais de funcionamento dos serviços que prestam, a despeito da vontade ou das preferências individuais de um motorista ou outro, e que são absolutamente irrelevantes.

Como registra **FAUSTO SIQUEIRA GAIA** em estudo de doutorado (PUC/SP) "(..) mesmo que o objeto social da UBER esteja formalmente associado à tecnologia, a sua realização não será possível sem a presença obrigatória do motorista em uma das pontas da cadeia produtiva" (Uberização do Trabalho; São Paulo, SP: Lumen Juris) .

Em sentido semelhante são diversas decisões em vários países, como a que foi adotada no julgamento no Tribunal do Trabalho de Londres (processo nº 220255/2015) em que ficou assinalado que "(..)a Uber está no mercado como um fornecedor de serviços de transportes" e que "(...) a noção que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios ligados por uma "plataforma" comum é para o nosso juízo ligeiramente ridículo".

Em sendo assim, para fins da presente decisão, sem avançar no mérito da discussão sobre o a natureza do tipo de vínculo, repita-se, vislumbra-se, quando pouco, a existência de relação obrigacional e contratual entre os substituídos pelo SINDIAPLIC e as empresas acionadas, figurando esses sujeitos como operadores que atuam para viabilizar as atividades econômicas essenciais dessas empresas, uma vez que sem eles o aparato tecnológico isoladamente – **considerado apenas como tal** – seria completamente inócuo e não realizaria a finalidade lucrativa das empresas rés.

Dito isso, passo ao ponto seguinte

para afirmar a necessidade outra de reconhecer que o Brasil e o mundo vivem uma histórica crise sanitária, por conta da pandemia do COVID-19, crise essa que tende a se aprofundar nos meses de abril e maio, pelo menos, com potenciais e graves reflexos no sistema de saúde, na economia, na assistência social, nos negócios e nas mais variadas relações de trabalho.

Em razão desse fato, o Congresso Nacional aprovou no dia 20 de março o Decreto Legislativo n. 6 que reconhece a ocorrência do estado de calamidade pública nacional.

No Estado do Ceará – **uma das Unidades Federativas mais impactadas** - as autoridades executivas locais determinaram a ampliação da quarentena pelo menos até o dia 20/4, conforme termos do Decreto n. 33536, de 05/04/2020, o que repercute diretamente no cotidiano da grande maioria da população, da mesma forma influenciando a rotina de prestadores de serviços, empresários, comerciantes e trabalhadores.

Exatamente nesse momento em que aos brasileiros são impostas as suspensões de suas atividades regulares pelo isolamento social, com a finalidade de conter os efeitos do Corona vírus, objetivando declinar as curvas contaminantes, cresce na sociedade e entre os trabalhadores o anseio de manter as condições mínimas de subsistência, inclusive como forma de não desestruturar os padrões já cambaleantes da economia nacional, que **já vinham dando sinais de pouca vitalidade** e, agora, caminham para a recessão, podendo entrar em colapso se as medidas estatais deixarem desassistidos os que tiram do trabalho o seu sustento.

Apenas para que se tenha ideia desse preocupante *status*, segundo dados do IBGE o índice de desemprego (ou de desocupação)

no final de 2019 já passava de 11,6 para 12%, ao contrário de rumores de recuperação.

A população ocupada, no mesmo período, foi medida em 94,2 milhões de pessoas, **mas** 40,7% desse contingente, ou seja, 38,3 milhões, era composta de trabalhadores informais, justamente os que mais sofrem os impactos da precarização, que se soma ainda aos trabalhadores por conta própria, só estes, segundo os mesmos dados, atingindo o número de 24,6 milhões de pessoas.

Esses indicadores da economia brasileira levaram **Monica De Bolle**, da Johns Hopkins University, a acentuar, no cenário da crise, a necessidade de abandono dos “remédios” que vêm sendo aplicados nas soluções atuais na economia. Em sua conta no twitter, no dia 9/03/2020, afirmou: “(..) Parem com a ladainha das reformas. Defendo a suspensão do teto de gastos para dar sustentação à capenga economia brasileira”.

Ouvida em matéria do Jornal O Globo publicada no dia 21/03/2020, disse a economista ser preciso ampliar o sistema de proteção social, diante do risco de quebra de empresas e das pessoas ficarem desassistidas, especialmente os trabalhadores informais. Mais recentemente, em artigo na revista Época (11/04/2020), defendeu inclusive o avanço do debate sobre a perenização da renda mínima como instrumento de estabilidade econômica e cidadania no avanço democrático.

Nessa mesma ordem de preocupações com a crise, na matéria de O Globo, acima citada, o economista **Armando Castelar**, coordenador de Economia Aplicada do Ibre/FGV, afirmou também que o quadro brasileiro se agrava porque **nos últimos anos o motor do crescimento nacional tem sido o consumo das famílias, responsável por quase 70% de tudo do que é produzido internamente, de modo que em um cenário de desemprego**

elevado e queda da renda pode haver comprometimento de crescimento no futuro.

Segue na mesma linha, ex-secretário de Política Econômica e professor da FGV, ao afirmar que “se houver um grande volume de demissões, essas famílias ficarão mais endividadas, e vamos comprometer o crescimento de 2021 e 2022.”

Essa ordem de preocupação é de fato mais candente lavando em conta as observações do sociólogo **Ricardo Antunes** que chama atenção para o fato de que a pandemia da Covid-19 chega como “amplificadora exponencial” da **precarização** a que já estavam submetidos os trabalhadores (entrevista ao site Marco Zero -20/03/2020). Para o professor da UNICAMP “Se você tem uma classe trabalhadora estável com direitos, quaisquer decisões tomadas pelos governos e empresas têm que estar respaldadas nesses direitos. Mas o que acontece quando os trabalhadores e trabalhadoras foram devastados no que diz respeito aos seus direitos? (...) O que está acontecendo com esses trabalhadores informais é a ausência como tragédia. Primeiro, a ausência de comprador. Por consequência, **a ausência de receber a quantidade mínima de recursos para a sobrevivência.** O terceiro ponto é a ausência de um sistema previdenciário e, como se fosse pouco, também tem a inexistência de um serviço público de saúde capaz de atendê-los”.

Não são menos relevantes as advertências de **Guy Ryder**, diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho, em artigo publicado no jornal Correio Braziliense (30/03/2020) quando assinalou que “em um mundo onde apenas uma em cada cinco pessoas é elegível a receber auxílio-desemprego, as demissões significam catástrofe para milhões de famílias”, ponderando sobre a importância de medidas personalizadas para os trabalhadores mais

vulneráveis.

São visões que alertam para o fato de que demissões ou desprovidamento do trabalho (**dos frutos do trabalho, seja ele qual for, em qualquer contexto**), atuam nesse momento de forma danosa, devendo ser protegidos não apenas de forma a tutelar os interesses imediatos dos trabalhadores, mas também como forma de manter a vitalidade econômica do país.

É nesse campo que se colocam os pedidos do Sindicato-autor, em meio a medidas adotadas pelo governo e pelo Congresso **que não garantem contemplar os integrantes da categoria defendida requerente**, além de ações empreendidas pelo Congresso Nacional que passam pela aprovação de um chamado orçamento de guerra, cuja natureza é eminentemente fiscal.

O termo “guerra”, aliás, que tem sido nesses tempos recorrentemente utilizado como conclamação ao agir excepcionalmente, e de forma oportunista contra as garantias constitucionais, também pode inspirar a lembrança do passado que já chamou a humanidade à razão em momentos de crise igualmente grave.

Na primeira metade do século XX, por exemplo, é possível lembrar da grande crise da quebra da bolsa de Nova Iorque, em 1929, em que se convivia com a prevalência do liberalismo jurídico e econômico, que tem pautado coincidentemente alguns dos **discursos** atualmente, mesmo contra a ordem constitucional.

O espírito daquele tempo justificou inclusive a crítica mais dura de **SEGADAS VIANNA** (INSTITUIÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO -Editora LTr) que percebia a falha do Estado na missão de manter minimamente protegidos os interesses dos mais vulneráveis, tendo destacado em sua doutrina a seguinte nota: “(...) **o Estado**

liberal portava-se como mero espectador, porque, inspirado na fórmula **laissez aller, laissez faire**, que Gournay erigiu como lema característico do sistema, sua função seria apenas garantir a ordem social e política, com a força organizada, com os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica. **Vivia-se com o Estado liberal a época do mais alto florescimento de uma ditadura - a do capitalismo (...)** Na verdade, o **Direito apenas garantia a riqueza patrimonial do homem, esquecido de que este, além dos bens materiais, tinha direitos morais que necessitavam ser protegidos, e que a própria dignidade humana estava rebaixada diante da opressão econômica”**.

ANA FRAZÃO (EMPRESA E PROPRIEDADE: FUNÇÃO SOCIAL E ABUSO DE PODER ECONÔMICO. SÃO PAULO: QUARTIER LATIN, 2006) , abordando o processo histórico de então, aponta que justamente naquele momento “o **New Deal** teve como ponto culminante o segundo **Bill of Rights**, de iniciativa do Presidente Roosevelt destinado, em última análise, a reconhecer o direito a uma vida decente, o que incluía moradia, bem estar, emprego, educação, salário que garantisse a alimentação, vestimenta e recreação, dentre outros. O **principal desafio dos reformadores do New Deal era o de mostrar o anacronismo, a ineficiência e a injustiça dos princípios do laissez-faire**, que haviam sido incorporados pela *common law* como se fossem uma parte da Constituição”.

E é em torno do cenário daqueles anos que o jurista e filósofo italiano **NORBERTO BOBBIO** [“TEORIA GERAL DA POLÍTICA”- Editora Campus] registra que “a era dos direitos sociais começou depois da Segunda Guerra Mundial, mesmo que seus primórdios remontem à Constituição da primeira República alemã denominada Weimar (1919)”, lembrando , como fruto de todo essa

caminhada, que “o reconhecimento desses direitos sociais (**que se inspiram no valor primário da igualdade) requer a intervenção direta do Estado, tanto que são denominados também direitos de prestação, exatamente porque exigem, diferentemente dos direitos de liberdade, que o Estado intervenha com providências adequadas”.

Fruto desse processo político histórico do pós-guerra a Constituição Federal brasileira incorpora a relevância do Estado, as garantias sociais, a prevalência dos direitos humanos e as políticas de bem-estar.

Nesse sentido, o preâmbulo da Lei Maior traz inequívoca mensagem no sentido de que “os representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias(...)” promulgaram o texto da Constituição de 1988 assegurando aos brasileiros e brasileiras (art.1º, II, III e IV) que o Estado Democrático de Direito constituiu-se e tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, tendo como um dos objetivos centrais da República (art.3º, I) “construir uma sociedade livre, justa e solidária”.

A Constituição, portanto, notadamente em momentos de crise, reclama ações do Estado, de todos os sujeitos e cidadãos na ideia de realizar os propósitos de fraternidade e solidariedade no sentido da preservação de valores como cidadania e dignidade da pessoa humana, o que também pode ser reivindicado das contratantes, tendo em vista que ao exercer o direito de

propriedade, inclusive dos meios de produção, obrigatoriamente estão elas adstritas à função social (inciso XXII do art.5º da CF) que as vincula, o que deve ser instrumentalizado por meio de ações concretas.

É tanto assim que, no capítulo da Ordem Econômica e Financeira, mais precisamente em seu art.170, a Lei Maior deixa consignados os seguintes preceitos: “ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) II - propriedade privada; III - função social da propriedade; (...) VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País”.

Nesse trilhar, a relação jurídica entre as reclamadas e os motoristas, assentadas em contratos que os vincula, deve ser lida sob essa perspectiva, como pontua **AUGUSTO GERALDO TEIZEN JÚNIOR** (A FUNÇÃO SOCIAL NO CÓDIGO CIVIL. SÃO PAULO: REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2004) ao assinalar que “a função social, lato sensu, consiste na proteção conferida pelo ordenamento jurídico aos mais fracos na relação contratual, tendo como critério o favorecimento da repartição mais equilibrada da riqueza. É a aplicação, no fundo, do princípio da igualdade substancial. É um preceito constitucional, qual seja, zelar pela liberdade e pela igualdade dos indivíduos. Porém, deve haver uma real e substancial liberdade e uma verdadeira igualdade, compelindo a sociedade a eliminar a miséria, a ignorância, a excessiva desigualdade entre os indivíduos, classes e regiões”.

Dito tudo isso, tem-se que o art.294 do NCPD estabelece: “A tutela provisória pode fundamentar-se em urgência ou evidência”.

Já o art.300, tratando das tutelas de urgência, registra: “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

No caso, estão presentes os requisitos da probabilidade do direito, pelas razões já assentadas e levando em conta que a economia e o mercado de trabalho atravessam a sua maior crise estrutural desde 1930, restando ao juiz aplicar ao caso concreto a ordem jurídica erigida nos fundamentos que valorizam conquistas da humanidade e os direitos sociais desde então, consolidadas na Constituição de 1988, estabelecendo **obrigações mínimas de solidariedade e fraternidade, de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e na proteção à saúde**, a serem observadas pelas empresas na relação contratual proteção à saúde em tempos de crise.

Desse modo, reconhecendo, como de fato foi reconhecido, que as empresas acionadas operam seus reais objetivos pela atuação dos substituídos enquanto motoristas, esses contratos, no curso da pandemia, devem ser regidos à luz do interesse social e dos princípios constitucionais mais elevados, que apontam para a finalidade social que ostentam, iluminando a subjacente relação jurídica as regras dos artigos art.1º, II, III e IV, art.3º, I, 5º, XXII e 170, II, III, VII, VIII e IX da Constituição Federal, o que chama e aponta a responsabilidade maior das empresas réis.

Como perigo de dano aponta-se não apenas os riscos para os substituídos e suas famílias de deixarem de receber recursos para a sua subsistência, mas também o impacto na própria economia, com potencialidade sistêmica, como consta da fundamentação.

Aliás, neste domingo de Páscoa, 12 de abril, o periódico italiano LA REPUBBLICA trouxe a seguinte mensagem do Papa

Francisco dirigida aos movimentos populares por meio de carta publicada on line pelo jornal Avvenire: "Vocês, trabalhadores precários e independentes, do setor informal ou da economia popular, não ter um salário estável para resistir a esse momento e a quarentena é insuportável. Talvez tenha chegado a hora de pensar em uma forma básica de remuneração universal que reconhecer e dar dignidade às tarefas nobres e insubstituíveis que você realiza; um salário capaz de garantir e cumprir esse slogan tão humano e cristão: nenhum trabalhador sem direitos". E disse ainda: “Este não é o momento da indiferença, porque o mundo inteiro está sofrendo e deve se encontrar unido para enfrentar a pandemia” (<https://www.repubblica.it/vaticano20200412>)

Urgência reconhecida.

Em sendo assim, considerando os limites e contornos do pedido, defiro a tutela de urgência requerida para:

a) Assegurar aos motoristas das empresas Uber do Brasil Tecnologia LTDA e a 99 Tecnologia LTDA, a título de ajuda compensatória, o pagamento de **remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada ou à disposição** calculada com base na jornada por hora efetivamente trabalhada ou à disposição constitucional de 8 horas/dia (220 horas/mês) e com observância do limite de um salário mínimo, baseado no salário hora de R\$ 4,75 reais;

b) Para tanto, o motorista deve estabelecer conexão com o aplicativo e ficar disponível para prestação do serviço por 220 horas/mês ou, se assim desejar, por meio período (110 horas mensais), nesta segunda hipótese recebendo ajuda compensatória proporcional, tomando por referência o mesmo valor hora de R\$4,75 reais;

c) Fica igualmente deferido o pagamento de remuneração mínima, mas

desta feita pela média dos últimos doze meses das remunerações obtidas, ou fração inferior, para os que tenham menor tempo de registro, igualmente a título de ajuda compensatória, a todos os motoristas vinculados às empresas reclamadas, mas neste caso **impossibilitados de trabalhar em razão de diagnóstico ou de suspeita de contaminação pelo vírus COVID-19**, devidamente atestados por laudo médico oficial, pelos quinze primeiros dias de licença médica;

d) Quanto ao outro feixe de pedidos, que diz respeito a determinar **entregas gratuitas de Equipamentos de Proteção Individual**, tais como máscaras cirúrgicas e preparação alcoólica a 70% para uso tópico, tendo em vista as sabidas dificuldades de logística no comércio nacional e local, fica deferida a medida no sentido de que, pela urgência, os motoristas adquiram os produtos em qualquer fornecedor a apresentem os correspondentes recibos às requeridas, em seguida, para fins de reembolso, limitado a dois itens por semana.

Ficam excluídos dos efeitos da tutela os motoristas que comandarem três negativas seguidas de acesso ao sistema, por presunção de desinteresse em prestar serviços, caracterizando conduta incompatível, restando indeferido o pedido, tal como formulado na inicial.

As reclamadas devem cumprir as obrigações estabelecidas na presente tutela, a partir da ciência, sob pena de pagamento de multa diária (§ 1º do art.536 do NCPC) no valor de R\$50.000,00(reais) para cada uma das empresas eventualmente renitentes.

Cumpra-se.

Expedientes necessários e urgentes, a serem providenciados inclusive por meios virtuais, com certificação nos autos para fins de contagem de prazo.

Fortaleza/CE, 13 de abril de 2020.

GERMANO SILVEIRA DE SIQUEIRA
Juiz do Trabalho Titular



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO ACÓRDÃO TRT 1ª T/ RO 01780-2003-117-08-00-2

RECORRENTES:

LIMA ARAÚJO AGROPECUÁRIA LTDA.
CONSTRUTORA LIMA ARAÚJO LTDA.
P. H. ENGENHARIA LTDA.
JEFFERSON DE LIMA ARAÚJO FILHO
FERNANDO LYRA DE CARVALHO
Dr. Hermes Afonso Tupinambá Neto e outros
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDOS: OS MESMOS

Procurador: Dr. Lóris Rocha Pereira Junior

TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBUMANAS. DANO MORAL COLETIVO PROVADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Uma vez provadas as irregularidades constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho e consubstanciadas em Autos de Infração aos quais é atribuída fé pública (art. 364 do CPC), como também pelo próprio depoimento da testemunha do recorrente, é devida indenização por dano moral coletivo, vez que a só notícia da existência de trabalho escravo ou em condições

subumanas, no Estado do Pará e no Brasil, faz com que todos os cidadãos se envergonhem e sofram abalo moral, que deve ser reparado, com o principal objetivo de inibir condutas semelhantes. Recurso improvido. declaração de pobreza e procuração.

1.RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário oriundos da MM. 2ª Vara do Trabalho de Marabá, em que são partes as acima referidas.

Após regular instrução processual, a MM. Vara rejeitou as preliminares de incompetência material da Justiça do Trabalho, de ilegitimidade passiva *ad causam* dos litisconsortes, de inépcia da inicial, de carência de ação, de ausência de interesse processual do autor e de impossibilidade de alteração da causa de pedir e do pedido.

Confirmou o MM. Juízo *a quo* os efeitos da liminar concedida, tendo, em sede

de tutela antecipada, determinado: a) que os réus se abstivessem da prática de atos que visem a dificultar ou impedir, no todo ou em parte, a eficácia deste provimento jurisdicional; b) a quebra dos sigilos fiscais e bancários dos réus através do sistema BACENJUD; c) a indisponibilidade dos bens dos réus até posterior decisão, ficando invalidadas quaisquer transações que importem diminuição de seus respectivos patrimônios, individuais ou societários, realizadas a partir do ajuizamento da ação; d) o bloqueio imediato e preventivo do valor de R\$3.000.000,00 (três milhões de reais); e) a expedição de ordem à Receita Federal e ao Banco Central para o envio dos dados requisitados; f) o envio de ofícios aos Juízes federais e estaduais, bem como aos cartórios e instituições bancárias para ciência da decretação da indisponibilidade dos bens; g) o trâmite do processo em segredo de justiça, tendo, ainda, autorizado, desde logo, a requisição de força policial para efetivação das determinações no caso de qualquer resistência.

No mérito, deu provimento parcial à ação, condenando os réus, solidariamente, às seguintes obrigações de fazer e de não-fazer: a) absterem-se de proceder a descontos nos salários de seus empregados a título de alimentação, em percentual superior a 25% dos mesmos; b) não mais admitir ou manter, diretamente ou por pessoa (física ou jurídica) interposta, empregados sem anotação da CTPS, bem como sem registro em ficha ou livro próprio (arts. 13, 29 e 41 da CLT), abstendo-se de forma peremptória da utilização de intermediários; c) em caso de descumprimento dessas obrigações, nos termos do artigo 11, parte final, da Lei nº 7347/85, cominou aos réus multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais) por empregado em situação irregular. Deferiu, ainda, indenização por danos morais coletivos no valor de R\$3.000.000,00 (três milhões de reais), a ser revertido ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), com juros e correção monetária na forma da lei. Foram rejeitados a

impugnação ao valor da causa e o pedido de condenação do autor como litigante de má-fé.

Os réus apresentaram embargos de declaração (fls. 1852 a 1858), que foram rejeitados pela sentença de fls. 2001 a 2063 e, por terem sido considerados meramente protelatórios, foi-lhes imposta multa de 1% sobre o valor da causa, tendo sido majorado o valor da condenação para R\$3.100.000,00 e as custas, para R\$ 62.000,00 (fl. 2063).

Inconformados com a decisão, os réus interpõem recurso ordinário às fls. 2086 a 2183, requerendo a reforma da r. sentença.

O Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário às fls. 2211 a 2252, requerendo a reforma parcial da sentença para que seja majorado o valor da indenização por dano moral coletivo.

Os réus apresentaram contra-razões às fls. 2258 a 2298, não tendo o autor, apesar de regulamente intimado (fl. 2206), produzido contrarrazões.

O processo foi remetido, por equívoco, ao Ministério Público do Trabalho, haja vista o disposto no parágrafo único do artigo 103 do Regimento Interno desta E. Corte, razão pela qual deixo de considerar a manifestação de fls. 2311 a 2313.

2. FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO (QUESTÃO PRELIMINAR DE NÃOCONHECIMENTO DO RECURSO DO AUTOR SUSCITADA PELOS RÉUS EM CONTRA-RAZÕES)

Conheço do recurso dos réus porque é adequado, tempestivo (fls. 2065 e 2086) e se encontra subscrito por advogado habilitado (fls. 398 a 402).

Conheço, também, do recurso apresentado pelo autor porque é adequado, tempestivo e subscrito por Procurador do Trabalho, rejeitando, portanto, a preliminar de não-conhecimento por intempestividade deduzida em contra-razões, haja vista que, nos termos do disposto no artigo 84, inciso IV, da Lei Complementar nº 75/93, a sua intimação é pessoal.

Por assim ser, tendo o Procurador que assina o apelo sido intimado pessoalmente em 28.09.05 (fl. 2206) e interposto o apelo em 04.10.05 (fl. 2211), não há falar em intempestividade, razão pela qual rejeito a preliminar.

Conheço, ainda, das contra-razões dos réus porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

Início o exame pelo recurso dos réus por ser mais abrangente e prejudicial ao do autor.

2.2 QUESTÃO PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DOS RÉUS CONSTRUTORA LIMA ARAÚJO LTDA., JEFFERSON DE LIMA ARAÚJO FILHO, FERNANDO LYRA DE CARVALHO E P. H. ENGENHARIA. DA VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 3º, 267, INCISO I E 295, INCISOS I E II, DO CPC (RECURSO DOS RÉUS)

Esclareço, inicialmente, que os recorrentes não questionam aqui a legitimidade do *Parquet* trabalhista, a qual encontra amparo nos artigos 127 e 129 da CF/88, bem como no artigo 6º, inciso VII, alínea d, da Lei Complementar nº 75/93.

Requerem, na verdade, a exclusão da lide dos demais réus, ao fundamento de que todas as alegações de reiterados descumprimentos da legislação trabalhista se voltam contra a Lima Araújo Agropecuária Ltda., de tal sorte que entendem que não

teria restado demonstrada a legitimidade passiva dos demais réus. Aduzem, ainda, que a petição inicial seria inepta em relação a eles, pois destituída de causa de pedir.

Não lhes assiste razão.

Os próprios réus reconhecem que as empresas Lima Araújo Agropecuária Ltda., Construtora Lima Araújo Ltda. e P. H. Engenharia, que é sócia majoritária da primeira, constituem um grupo econômico, o que também resta evidenciado pelo fato de terem os mesmos sócios (fls. 942 a 944 e 945 a 965 e depoimento do preposto – fl. 1180) e serem defendidas pela mesma equipe de advogados, recorrendo, inclusive, em conjunto.

Há, outrossim, clara confusão de patrimônios, comprovada pelo “contrato de arrendamento” entre a Construtora Lima Araújo Ltda., como arrendadora e a Lima Araújo Agropecuária Ltda., como arrendatária, da Fazenda Estrela de Maceió (fls. 627 e 628).

Verificam-se, assim, com facilidade, vários dos indícios (confusão de patrimônios, mesmos sócios e gerentes respondendo pelas diversas empresas, mesmo preposto representado todos eles) que conduzem à aplicação da Disregard Doctrine, tudo permitindo concluir pelo abuso da personalidade jurídica societária e pela responsabilização solidária dos réus, nos termos do § 2º do artigo 2º, da CLT, combinado com o artigo 9º, do mesmo diploma legal.

Com efeito, é perfeitamente aplicável a teoria da desconsideração da personalidade jurídica que

consiste em subestimar os efeitos da personificação jurídica, em casos concretos, mas, ao mesmo tempo, penetrar na sua estrutura formal, verificando-lhe o substrato, a fim

de impedir que, delas se utilizando, simulações e fraudes alcancem suas finalidades, como também para solucionar todos os outros casos em que o respeito à forma societária levaria a soluções contrárias à sua função e aos princípios consagrados pelo ordenamento jurídico”¹.

Esta doutrina, além de ter sido prevista no artigo 28 do Código de Defesa do Consumidor, também aplicável *in casu*, já foi, inclusive, expressamente adotada no artigo 50 do novo Código Civil, a seguir transcrito *in verbis*:

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 (destacamos).

Rejeito, assim, a preliminar de ilegitimidade passiva, inexistindo inépcia da inicial por falta de causa de pedir pois evidenciada a existência do grupo, o que torna despidendo, até mesmo, que constem os sócios expressa e especificamente do título executivo judicial para que venham a responder pela condenação, como vem decidindo a jurisprudência:

Sendo a empresa integrante do mesmo grupo econômico da executada e configurada a solidariedade entre ambas nos termos do §2º, do artigo 2º, da CLT, é dispensável que a mesma tivesse sido citada no processo de

conhecimento para responder pela execução²

Portanto, resta evidenciado que o autor agiu com diligência ao nominar todas as empresas do grupo e seus sócios, sendo desnecessários maiores esclarecimentos, até porque admitida tal condição e pelos demais fundamentos acima expostos.

Rejeita-se a preliminar também quanto à suposta inépcia, ficando expressamente prequestionados os artigos 3º, 267, inciso I e 295, incisos I e II, do CPC.

2.3 QUESTÃO PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA (RECURSO DOS RÉUS)

Ao final de seu recurso, os réus requerem a “baixa dos autos em diligência para realização da inspeção judicial e da prova pericial requerida na contestação, extinguindo-se, em seguida, o presente processo por perda do objeto (conforme capítulo III).” (fl. 2181).

Entendo que, embora não tenha fundamentado apropriadamente o apelo neste ponto, deva apreciar a questão como preliminar de nulidade por cerceamento do direito de defesa, vez que deduzida em razão do indeferimento dos pedidos de perícia técnica e de inspeção judicial.

O MM. Juízo *a quo* entendeu desnecessárias as provas, tendo em vista os demais elementos constantes dos autos, tendo-as indeferido na audiência realizada em 28.09.04, na presença de uma advogada da ré, que não consignou qualquer protesto (fls. 1496 e 1497).

Assim, houve a preclusão do direito

¹ KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. **A deconsideração da personalidade jurídica (disregard doctrine) e os grupos de empresas**. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 86.

² *in* KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. *op. cit.*, p. 176.

dos réus no que diz respeito ao requerimento de perícia e de inspeção pois, em se tratando de matéria de prova, se houvesse nulidade por cerceamento do direito de defesa, esta teria surgido com o indeferimento do pedido e não com a sentença. Neste sentido, ensina ALDACY RACHID COUTINHO, *in verbis*:

Prova é um direito de defesa; o indeferimento da produção das provas é restrito a casos inúteis e protelatórios. Mas, de qualquer sorte, se há nulidade, essa surge com o indeferimento, e não com a sentença. A nulidade existirá se e quando decretada ou declarada na decisão que apreciará a comprovação do prejuízo. Tanto o é que ocorre a preclusão 'projudicato', impedindo o juiz de reapreciar o que já fora decidido. **Ocorre ainda a preclusão temporal pela não alegação imediata pelas partes da anulabilidade.** Verifica-se a preclusão lógica quando a parte alega oportunamente, mas a sentença lhe é favorável, A preclusão, portanto, leva à convalidação do anulável³. (grifei)

Na verdade, os recorrentes deixaram de exercer uma faculdade que lhes era assegurada, qual seja, a de fazer constar sua irresignação da ata, através de manifestação fundamentada(o conhecido "protesto" criado pela praxe processual trabalhista).

Ademais, o MM. Juízo *a quo*, na condução do processo e com fundamento no artigo 765 da CLT, entendeu pela desnecessidade das provas requeridas, inexistindo qualquer cerceio do direito de defesa.

Assim, rejeito a preliminar de nulidade do processo.

³ Invalidez processual: um estudo para o processo do trabalho : Rio de Janeiro, Renovar, 2000, p. 370.

2.4 QUESTÃO PRELIMINAR DE FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL POR PERDA DE OBJETO. DA VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 3º, 267, INCISO VI, §2º, 331, § 2º, 420 E 440 DO CPC, 5º, INCISO LV, DA CF/88 E 13 DA LEI Nº 7347/85 (RECURSO DOS RÉUS)

Deduzem, ainda, os recorrentes, a preliminar de falta de interesse processual do Ministério Público do Trabalho por perda de objeto, alegando que estão cumprindo todos os termos das decisões proferidas nos autos da Ação Civil Pública nº 491/2002 e que as violações não mais persistiriam.

Tecem longas considerações sobre o cumprimento das obrigações de fazer a que foram condenadas na ação acima citada, descrevendo, pormenorizadamente, os novos alojamentos da fazenda e afirmando que não há empregados sem CTPS registrada, razões pelas quais consideram que perderam o objeto não só os pedidos de obrigação de fazer e de não-fazer, quanto o de indenização por dano moral.

O simples relato acima evidencia que a ré está a confundir falta de interesse processual com o mérito da causa.

O interesse processual, que é condição da ação, pode ser resumido, segundo o professor NELSON NERY JUNIOR, no trinômio necessidade-utilidade-adequação. A necessidade se justifica quando, vedada a autotutela, o prejudicado tem de recorrer ao Judiciário para ver a sua pretensão satisfeita. A utilidade, quando a procedência da ação resulta em proveito para o autor. Por último, a adequação refere-se à escolha da via eleita.

Trata-se de matéria processual, razão pela qual não é possível discutir, através desta preliminar, qualquer situação fático-probatória debatida na defesa dos réus ou mesmo em seu recurso ordinário.

O não-atendimento de qualquer das

condições da ação importa carência da ação e, conduz, conseqüentemente, à extinção do processo sem julgamento do mérito (CPC, art. 267, inc. VI), podendo o autor, inclusive, pleitear novamente o reconhecimento de seu direito, desde que passe a observá-las.

Desse modo, considerando tratarem-se as questões de existência ou não de dano moral e de cumprimento ou não das normas trabalhistas de matéria de fundo, a ser analisada no mérito, rejeito esta questão preliminar.

2.5 QUESTÃO PRELIMINAR DE IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO PEDIDO E DA CAUSA DE PEDIR APÓS A CITAÇÃO. DA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 264 DO CPC (RECURSO DOS RÉUS)

Insurgem-se os recorrentes contra a decisão a quo também porque entendem que o aditamento à inicial teria violado o artigo 264 do CPC.

Vejamos.

Na sessão de audiência do dia 12.11.2003 (fl. 966 – volume 5), o autor procedeu a aditamento à inicial, tendo o patrono das rés requerido a devolução do prazo para defesa, bem como vista dos autos fora da Secretaria, pedidos estes que foram deferidos, tendo a audiência inaugural sido remarcada para o dia 13.11.2003, às 8:00.

Ora, resta evidenciado o consentimento dos réus, exatamente como prevê o caput do artigo 264 do CPC, *in verbis*:

Art. 264. Feita a citação, é defeso ao autor modificar o pedido ou a causa de pedir, sem o consentimento do réu, mantendo-se as mesmas partes, salvo as substituições permitidas por lei.

O fato de, na contestação, terem os réus se manifestado contrariamente ao aditamento em nada modifica a situação, pois o consentimento já havia sido dado, estando precluso o direito de insurgir-se contra o mesmo.

Desse modo, não houve qualquer violação ao artigo 264, nem, tampouco, cerceio do direito de defesa, restando incólumes os incisos LIV e LV do artigo 5º da CF/88, razões pelas quais rejeito a preliminar.

2.6 MÉRITO

2.6.1 DA INEXISTÊNCIA DE TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO (RECURSO DOS RÉUS)

Sob o título “Distorções e equívocos grosseiros do MPT”, os réus insurgem-se contra a constatação da existência de trabalho escravo em suas fazendas.

Afirmam que a diligência à que se refere o autor, ocorrida em fevereiro de 1998, se deu em uma gleba que já havia sido alienada ao Sr. Manoel Antônio Soares Neto (fl. 2128), de tal sorte que as alegadas violações constantes da chamada 1ª Fiscalização a eles não se aplicariam.

Em relação à 4ª Fiscalização, afirmam ser imprestável a ação civil coletiva dela decorrente, pois a Lima Araújo Agropecuária não teria tido respeitado seu direito de defesa, apesar de ter tido seu patrimônio expropriado (fl. 2131), o que, a seu ver, tornaria a fiscalização empreendida imprestável para qualquer fim.

Dizem, ainda, que seriam inverídicas as afirmações de que os trabalhadores estariam sujeitos a um regime moderno de escravidão, que ficariam isolados fisicamente e que estariam submetidos a um ciclo interminável

de endividamento, sendo que os autos de infração lavrados na ocasião estariam sendo impugnados administrativamente por serem documentos unilaterais (fl. 2137).

A ação civil pública foi instruída com autos, nos quais se constatam as seguintes infrações:

1ª FISCALIZAÇÃO, REALIZADA EM FEV/98 (fls. 35 a 143), da qual resultaram os autos de infração seguintes:

1- AI 401048456 (fl. 118): deixar de fornecer água potável aos empregados (inciso III do art. 157 da CLT, c/c subitem 24.7.1.2. da NR-24);

2- AI 401048453 (fl. 119): manter trabalhadores sem registro (art. 41, caput, da CLT) e deixar de cumprir e de fazer cumprir as Normas Regulamentadoras pertinentes à segurança e higiene do trabalho, pois foram encontrados trabalhadores em condições precárias de alojamento em diversos locais da fazenda, sem instalações sanitárias (art. 157, incs. I e II da CLT c/c item 21.1 da NR-21);

3- AI 401048457 (fl. 120): não fornecer gratuitamente equipamentos de proteção individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação (art. 157, inc. I e II da CLT e 13 da Lei 5.889) e manter trabalhadores sem registro (art. 41, caput da CLT);

4- AI 401048455 (fl. 121): não dotar os alojamentos de bebedouro (art. 157, inc. I, da CLT);

5-AI 401048454 (fl. 122): condições precárias de alojamento em diversos locais da Fazenda, sem instalações sanitárias, sem água potável, com cobertura em lona preta e construídos com paus (art. 157, incs. I e II da CLT);

6- AI 40104842 (fl. 123): manter

trabalhadores sem registro (art. 41, caput, da CLT) e não realizar exames médicos admissionais (art. 168 da CLT e NR-7, subitem 7.4.1, alínea a);

7- AI 401048458 (fl. 124) - manter trabalhadores sem registro (art. 41, caput, da CLT) e não-fornecimento de materiais de primeiros socorros, tendo sido encontrados empregados com corte no punho, não-cicatrizado e com infecção secundária (art. 13 da Lei nº 5.889/73);

8- AI 0220630181 (fl. 125) – manter em serviço empregado com idade inferior a 14 anos (art. 403 da CLT);

9) AI 0220630187 (fl. 126) – admitir empregados que não possuíam CTPS (art. 13, caput, da CLT).

2ª FISCALIZAÇÃO, REALIZADA EM JUNHO DE 1998 (fls. 144 a 173), na qual foram constatadas as seguintes infrações:

1- Termo de Notificação nº 43061 (fl. 150): determinação de cumprimento do artigo 168 da CLT, ou seja, providenciar atestados de saúde ocupacional – ASO;

2- AI 003307301 (fl.151) – deixar de apresentar, apesar de regularmente notificada, registros de ponto, Comunicação de Admissão e Demissão e recibos de quitação de rescisão do contrato de trabalho;

3- AI 002829822 (fl. 152) – deixar de efetuar entrega da RAIS, ano-base 1997, no prazo legal (art. 239 da CF/88);

Note-se que, desta segunda fiscalização, redundou uma Ação Civil Pública (fls. 154 a 171), na qual foi homologado Acordo (fls. 172 e 173), pelo qual a Lima Araújo Agropecuária se obrigou a cumprir diversas obrigações de fazer, sob pena de multa.

3ª FISCALIZAÇÃO, REALIZADA EM OUTUBRO DE 2001 (fls. 175 a 229), originada de denúncia formulada por empregado que fugiu da fazenda, na qual foram lavrados 13 autos e constatadas as seguintes infrações:

1- trabalhadores sem registro de CTPS;

2- discriminação salarial entre solteiros e casados, com remuneração menor aos primeiros;

3- trabalhadores doentes sem assistência médica;

4- alojamentos inadequados, sendo os trabalhadores mantidos em condições subumanas, sob a vigilância armada de dois “gatos”, sem água potável, sem instalações sanitárias, cobertas com lonas, sem EPIs;

5- limitação da liberdade dos empregados de dispor de seus salários (art. 462, § 4º, da CLT), pois os recorrentes mantinham armazém para fornecimento de gêneros alimentícios e de vestuário, permitindo o endividamento superior ao salário, o que mantinha certos trabalhadores endividados, impossibilitados de pedir demissão, dentre outras infrações.

Dessa Fiscalização, resultou uma Ação Civil Pública e a condenação das rés ao cumprimento de obrigações de fazer e de não-fazer, bem como ao pagamento de indenização de R\$30.000,00 (fls. 230 a 242).

4ª FISCALIZAÇÃO REALIZADA EM NOVEMBRO DE 2002 (fls. 243 a 282), na qual foram constatadas as seguintes infrações:

1- AI 007305389 (fl. 244) - limitação da liberdade dos empregado de dispor de seu salário (art. 462, § 4º da CLT);

2- AI 007305605 (fl. 245)- deixar

de cumprir e de fazer cumprir as Normas Regulamentadoras pertinentes à segurança e higiene do trabalho, pois foram encontrados trabalhadores em condições precárias de alojamento em diversos locais da fazenda, sem instalações sanitárias, sem água potável, com cobertura em lona preta e de palha (art. 157, inc. I e II da CLT c/c item 1.7, alínea a da NRR-1) e manter empregados trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho (art. 462, § 4º da CLT);

3- AI 007519699 (fl. 246) – manter edificações destinadas ao armazenamento dos produtos químicos sem placas de sinalização (art. 13, da Lei nº 5889/73);

4- AI 007519737 (fl. 247) – manter trabalhador com sintomas de intoxicação no exercício de suas atividades rotineiras (art. 13, da Lei nº 5889/73);

5- AI 007519729 (fl. 248) - deixar embalagens vazias de produtos tóxicos abandonadas e permitir sua reutilização pelos empregados nos acampamentos (Lei nº 5889/73, art. 13);

6- AI 007305583 (fl. 249) – não organizar escalas de revezamento mensais (art. 67, par. un, CLT);

7- AI 007305591 (fl. 250) – não efetuar o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao do vencimento (art. 459, § 3º, da CLT);

8 – AIs 003362477, 007305354 e 006121012 (fls. 251, 252 e 253, respectivamente) - limitação da liberdade dos empregados de dispor de seus salários (art. 462, § 4º da CLT), pois os recorrentes tinham armazém para fornecimento de gêneros alimentícios e de vestuário, permitindo o endividamento superior ao salário e pagando salários com bebidas alcoólicas, o que mantinha certos trabalhadores endividados,

impossibilitados de pedirem demissão, dentre outras infrações, além de fazerem descontos indevidos;

9- AI 007305371 (fl. 254) – não manter registros de ponto (art. 74, § 2º, CLT);

10- AI 007305397 (fl. 255) – deixar de conceder aos empregados um descanso semanal de 24 horas consecutivas (art. 67 da CLT);

11- AI 007519672 (fl. 256) – paredes dos alojamentos de lona preta (art. 157, inc. I, da CLT);

12- AI 007519745 (fl. 257) - não realizar exames médicos admissionais (art. 168 da CLT e NR-7, sub-item 7.4.1, alínea a);

13- AI 007305401 (fl. 258) - instalações elétricas precárias nos alojamentos dos trabalhadores (art. 157, inc. I, CLT);

14- AI 007519753 (fl. 259) - deixar de pagar o adicional de periculosidade (art. 193, § 1º, CLT);

15- AI 007519702 (fl. 260) - armazenar produtos químicos sem observância da distância obrigatória dos alojamentos (art. 13 da Lei nº 5.889/73);

16- AI 007519711 (fl. 261) - não treinar os trabalhadores que trabalhavam com herbicidas (art. 13 da Lei nº 5889/73);

17- AI 007305575 (fl. 262) - manter trabalhadores sem registro (art. 41, caput, da CLT);

18- AI 007519656 (fl. 263) - venda de equipamentos de proteção individual ao invés de seu fornecimento (art. 157, incs. I e II, da CLT c/c NRR 4, item 4.2, alíneas a e c);

19- AI 007305567 (fl. 264) - deixar

de apresentar, apesar de regularmente notificada, documentos sujeitos à inspeção do trabalho (art. 630, §§ 3º e 4º, CLT);

20 – AI 00609960000 (fl. 265) - manter em serviço empregado com idade inferior a 14 anos (art. 403 da CLT);

21 - AI 007305362 (fl. 266) – admitir empregados que não possuíam CTPS (art. 13, caput, da CLT);

22 - AI 007519644 (fl. 267) – não fornecer água potável (art 157, inc. I, CLT);

23 - AI 007519681 (fl. 268) – não fornecer materiais necessários para a prestação de primeiros-socorros e atendimento de urgência (art. 13 da Lei nº 5889/73).

5ª FISCALIZAÇÃO REALIZADA EM FEVEREIRO DE 2003 (fls. 367 a 384), na qual foi constatado, *verbis*:

A Agropecuária Lima Araújo Ltda. foi fiscalizada pelo Grupo de Fiscalização Móvel em 1997, ocasião em que houve uma retirada de aproximadamente oitenta trabalhadores mantidos em condições análogas a de escravos 'gato' José Maria. Este, era de perfil extremamente violento – ameaçava, batia e mandava prender trabalhadores. Vide relatório da ação.

Após aquela data todas as vezes em que o Grupo de Fiscalização Móvel se encontra na região de Redenção é procurado por trabalhadores, na maioria já desligados, que a denunciam sempre por motivos graves e que seus representantes relutam em regularizar.

Notificada a comparecer para esclarecimentos e regularização a

empregadora se faz representar sempre pelo mesmo indivíduo, o Sr. Henrique Pereira Santos, que faz de tudo para não atender as solicitações da fiscalização, demonstrando sempre grande desrespeito com os trabalhadores, fazendo de tudo para ridicularizá-los e desaboná-los ante a fiscalização.

Embora dia que trabalhe para mais de um empregador temos razões para suspeitar que se trata de mais uma das suas, pois ao fiscalizarmos a Fazenda Estela das Alagoas, em fim de 2002, no município de Piçarras-PA, e do mesmo proprietário, foi ele quem compareceu junto ao advogado constituído pela empregadora.

E como não poderia deixar de ser diferente tivemos mais uns denunciante da Fazenda Estrela de Maceió, o Sr. Edmilson Cabral de Souza, sua esposa, Sra. Maria Coaraci Pereira da Silva, além do tratorista Sr. Davi José Chaves que nos procuraram querendo receber as verbas salariais e rescisórias relativo ao período trabalhado. Todos resolvidos satisfatoriamente, conforme documentos em anexo.

Ressalto mais uma vez que todas as vezes em que estivemos na região de Redenção após 1997, sem falhar uma sequer, tivemos denúncias da Fazenda Estrela de Maceió tendo que notificá-la em todas as ocasiões para as regularizações devidas. (*sic*, fl. 371).

A extensa descrição acima visa evidenciar que as rés são reincidentes nas práticas condenáveis de manter trabalhadores em situações análogas às de escravo, não cumprindo os acordos que firmam, nem observando as condenações às obrigações de

fazer, das quais sempre recorrem.

Além dos autos de infração que, ao contrário do que pretendem fazer crer os recorrentes, comprovam as irregularidades constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho porque lhes é conferida fé pública (art. 364 do CPC), o preposto e a própria testemunha por eles arrolada confirmaram tais fatos, de tal forma que restaram observados os artigos 818 da CLT e 333 do CPC.

Aliás, o depoimento da testemunha dos réus foi bastante esclarecedor: na primeira parte, refere-se aos trabalhadores regulares da Fazenda, dizendo que todos tinham carteira assinada e que eram observadas todas as normas trabalhistas. Todavia, ao ser inquirido pelo representante do Ministério Público esclareceu, *verbis*:

que a CTPS do depoente foi assinada na data de sua admissão; que existem na fazenda 08 casas semelhantes à habitada pelo depoente; que o depoente não sabe informar quantos empregados possui a fazenda; que os trabalhadores que realizavam serviços 'independentes' não ocupavam as residências da fazenda, pois ficavam alojados em barracos, como os retratados na fl. 454 (vol. III); que o depoente não sabe dizer quantos trabalhadores estavam fazendo serviços 'independentes' no final de 2002; que os serviços 'independentes' são: roço de pasto, plantio de capim, aplicação de veneno; que o 'gato' era o responsável por levar para a fazenda os trabalhadores reunidos nos municípios próximos; que não é do conhecimento do depoente se os gatos usavam armas; que a referência feita pelo depoente à 'todos os trabalhadores' nas declarações até aqui prestadas não incluem os trabalhadores que realizam serviços

independentes (fl. 1183).

Percebe-se, claramente, que havia 2 (dois) tipos de empregados na fazenda, os regulares, que trabalhavam o ano todo, como a testemunha e os arregimentados pelo “gato” para serviços” independentes”, sendo certo que, em relação a estes últimos, a própria testemunha revelou que as condições eram distintas, tendo inclusive reconhecido que moravam nos alojamentos fotografados durante as fiscalizações, com cobertura de lona e sem instalações sanitárias.

São precisamente estes os trabalhadores em relação aos quais foram constatadas as irregularidades, de tal forma que o depoimento da testemunha, ao contrário do que pretendem fazer crer os recorrentes, lhes foi desfavorável, vez que ela confirmou as condições relatadas pela Fiscalização do Trabalho.

Assim, mantenho a decisão *a quo* que impôs aos recorrentes as obrigações de fazer e de não-fazer descritas na inicial, sob pena de pagamento de multa de R\$10.000,00, por empregado irregular, não a considerando excessiva dadas as reiteradas fiscalizações e a renitência das rés em observar as condições mínimas de higiene, saúde e segurança do trabalho, sendo certo que, se cumprir as suas obrigações, não haverá condenação, objetivo maior do Ministério Público e da Justiça do Trabalho.

Cabe destacar que a multa não se confunde com a indenização, como ensina MARINONI, *verbis*:

No caso da tutela inibitória não se concebe confusão entre a multa e a indenização. Se o réu não observa a ordem inibitória, praticando o ilícito temido, a multa é devida independentemente do eventual dano que tenha sido produzido e deva ser reparado. Da mesma forma que

a tutela inibitória não se confunde com a tutela contra o dano, a multa nada tem a ver com a indenização relativa ao dano. Se não fosse assim, a tutela inibitória jamais teria alguma efetividade, pois o demandado, ainda que sem obedecer à ordem inibitória, responderia apenas pelo eventual dano que tivesse provocado, o que seria obviamente absurdo⁴.

Apelo improvido.

2.6.2 DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO (RECURSOS DO AUTOR E DOS RÉUS)

Os réus também não se insurgem contra a possibilidade de condenação ao pagamento de indenização em decorrência de dano moral coletivo, consubstanciado no fato de que o trabalho escravo, em pleno século XXI, avilta toda a coletividade, pois ignora toda a evolução da humanidade, sendo vedado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso III. De fato, a só notícia da existência de trabalho em condições análogas ao de escravo no Brasil e no Estado do Pará, com especial destaque, dadas as notícias recentes de que seria campeão na prática, faz com que todos os brasileiros se envergonhem e sofram abalo moral, que deve ser reparado, com o principal objetivo de inibir condutas semelhantes.

Neste ponto, não poderia furtar-me ao dever de referir que o território paraense tem sido utilizado por fazendeiros, em sua maioria provenientes e residentes em outros Estados da Federação, (no caso dos autos, em Alagoas) por sua extensão territorial, sendo em número reduzidíssimo os fazendeiros naturais do Pará já punidos pela prática. Do mesmo modo, os trabalhadores dificilmente são arregimentados no território paraense, sendo recrutados pelos “gatos” nos Estados

4 MARINONI, Luiz Guilherme. **A Tutela Inibitória**. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 214.

vizinhos (Tocantins, como neste caso concreto, Maranhão, Mato Grosso, etc.), de tal sorte que o problema é nacional e deve continuar sendo combatido com todo o rigor.

Feitas estas considerações, passo a analisar o *quantum* estabelecido a título de indenização, esclarecendo que foi fixada em R\$3.000.000,00, pretendendo os réus sua redução para R\$30.000,00 e o autor, o aumento para R\$85.056.000,00 ou, sucessivamente, para R\$56.000.000,00. O pedido de redução é embasado na alegação de cumprimento de todas as obrigações de fazer deferidas na liminar de fls. 579 a 582 dos autos, que não restou provada, bem como na desproporcionalidade entre a multa e as pretensas infrações.

Aqui o que se busca é reparar o dano causado à coletividade pelo fato de os recorrentes, em pleno século XXI, manterem trabalhadores em condições subumanas, enquanto que as multas administrativas cominadas encontram previsão legal e são devidas em razão do descumprimento de disposições não só da CLT, como também das Normas Regulamentares Rurais de Saúde, Higiene e Segurança, restando incólume o artigo 5º, inciso II, da CF/88, que fica desde logo prequestionado.

Ao contrário do que defendem os réus, entendo que a multa não deve ter apenas caráter indenizatório, mas também inibitório, nos exatos termos do disposto no artigo 11 da Lei nº 7.347/85, combinado com o artigo 84 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90). No mesmo sentido, ensina MARINONI, *verbis*:

Ora, como há um sistema de tutela coletiva dos direitos, integrado, fundamentalmente, pela Lei da Ação Civil Pública e pelo Código de Defesa do Consumidor – em razão do art. 90 do CDC, que manda aplicar às ações ajuizadas com base nesse Código as

normas da Lei da Ação Civil Pública e do Código de Processo Civil, e do art. 21 da Lei da Ação Civil Pública, que afirma que são aplicáveis às ações nela fundadas as disposições processuais que estão no Código de Defesa do Consumidor -, não há dúvida de que o art. 84 do CDC sustenta a possibilidade da tutela inibitória para qualquer direito difuso ou coletivo⁵.

Não há como acolher-se o pedido de redução para R\$30.000,00, pois a empresa já foi condenada ao pagamento deste valor em 17.12.2002 e continuou, como continua, a descumprir as obrigações fixadas, de tal sorte que a importância demonstrou ser irrisória para que cessasse a prática, sendo a região onde se localizam as fazendas de difícil acesso e, dado o número reduzido de fiscais e os constantes “avisos” de que a equipe está na região, com registros, inclusive, de trabalhadores que são escondidos pelos “gatos”, torna-se muito difícil a constatação das infrações e a cobrança da multa por descumprimento.

Os valores requeridos pelo Ministério Público do Trabalho também me parecem excessivos, mas entendo que a condenação deva ser agravada face à reiteração, a fim de que se coíba, de uma vez por todas, a prática das irregularidades pelo grupo de empresas-rés.

De notar que, em se tratando de ação civil pública, não há falar em *bis in idem* por serem constatadas as mesmas irregularidades de sempre e que teriam sido punidas com a imposição de multa de R\$30.000,00, pois houve a reiteração dos atos após a imposição da multa, o que demonstra que a mesma não foi suficiente para inibir a conduta ilícita das recorrentes.

Assim é que dou parcial provimento

5 Id. *Ibid.*, pp. 93-94.

ao recurso do autor para condenar os recorrentes ao pagamento de indenização no importe de R\$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), a ser revertido ao FAT, valor que considero como justo para indenizar o dano moral constatado nestes autos.

Entendo que não há qualquer violação aos artigos 5º, inciso XXXVI, da CF/88, 5º da LICC, 186 e 927 do CC, 8º da CLT, 11 e 16 da Lei nº 7347/85 e 460, 467, 468 e 474 do CPC, que ficam, desde logo, prequestionados para todos os fins.

2.6.3 DA QUEBRA DOS SIGILOS BANCÁRIO E FISCAL. DA VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 273, INCISO I, 461, §§ 3º E 5º E 588 DO CPC, BEM COMO AO ARTIGO 5º, INCISOS X, XXXV E LV DA CF/88 (RECURSO DOS RÉUS)

Requerem, ainda, os recorrentes a reforma da decisão no ponto em que determinou a quebra dos seus sigilos bancário e fiscal sob o fundamento de que não teria sido observado o princípio da objetividade material em relação à Lima Araújo Agropecuária Ltda., pois, se existiram, os ilícitos não mais existem e, em relação aos demais réus, por não terem sido sequer esclarecidas as razões de sua integração à lide na inicial.

Referem-se, ainda, ao excesso e à inadequação da medida, vez que apenas uma das fazendas, a Estrela das Alagoas, seria suficiente para cobrir a indenização deferida, bem como que a manutenção da medida impediria, até mesmo, o pagamento dos salários de seus empregados.

Também aqui não têm razão.

Na verdade, como bem destacado no mandado de segurança que as recorrentes impetraram contra a determinação de quebra dos sigilos bancário e fiscal e a indisponibilidade dos bens, que teve como

prolator o Exmo. Des. Mário Leite Soares (Processo TRT 8ªR/SE-II/MS 00244-2005-000-08-00), a possibilidade de quebra dos sigilos bancário e fiscal encontra amparo no § 4º do artigo 1º da Lei Complementar nº 105/2001. Releva destacar importante trecho do voto, a saber:

“Quanto à indisponibilidade dos bens e ao bloqueio das contas bancárias, não obstante essas providências deferidas, no bojo da sentença, pela autoridade impetrada, hajam vigorado por algum tempo, até a concessão da liminar no presente mandamus pela nobre Juíza Relatora, não se tem notícia de que, efetivamente, hajam sido localizados R\$3.000.000,00, em dinheiro, no patrimônio dos impetrantes, do que já se pode perceber que não será tão tranqüila como querem os impetrantes a satisfação do provimento condenatório.

Esse fato, aliado à pouca clareza acerca das transações comerciais e do próprio montante do patrimônio dos impetrantes, torna imperiosa a manutenção dos providimentos cautelares deferidos pelo Juízo de primeiro grau, como forma de, garantindo a eficácia da decisão proferida, assegurar o prestígio de sua decisão e do próprio Poder Judiciário, que tem por missão atuar duramente no combate ao chamado ‘trabalho escravo’... (fl. 2195).

É interessante ressaltar que a decisão acima foi tomada em 28.07.05 e as custas, no importe de R\$62.000,00 (sessenta e dois mil reais) foram recolhidas em 03.08.05 (fl. 2185), ocasião em que sequer tinha sido providenciado o desbloqueio deste valor, o que fora deferido no *writ*, de tal sorte que, mais uma vez, resta evidenciada a necessidade de manter-se a decisão dada a

obscuridade do patrimônio das recorrentes e o risco de não ser possível garantir-se o cumprimento futuro da decisão.

Aliás, às fls. 1849 e 1850, consta resposta do Banco HSBC à ordem de bloqueio de crédito do MM. Juízo a *quo* pela qual se constata que o grupo milionário tinha, então, saldo “zero” em sua conta-bancária.

Releva destacar, neste ponto, que o C. TST, através da SDI-2, em 09.02.06, manteve a quebra do sigilo e bloqueio dos bens e das contas bancárias, haja vista o fato de ter sido concedida em sentença, sendo impugnável pela via do recurso ordinário, tanto que está sendo aqui analisada.

Não vislumbro, assim, qualquer excesso, nem, tampouco, ausência de objetividade material quanto à decretação das medidas em relação a todos os recorrente, uma vez evidenciada a existência de grupo econômico, como exposto no item 2.3, a cujos fundamentos me reporto, inexistindo qualquer violação aos artigos 273, inciso I, 461, §§ 3º e 5º e 588 do CPC, bem como ao artigo 5º, incisos X, XXXV e LV da CF/88, que ficam, desde logo, expressamente prequestionados.

2.6.4 DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ DO AUTOR. DA VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 17 E 18 DA LEI N. 7347/85 E 17 DO CPC (RECURSO DOS RÉUS)

Pelas razões acima expostas, não há qualquer razão para condenar-se o autor como litigante de má-fé. Se alguém estiver agindo de má-fé, são os recorrentes.

Rejeito o pedido.

2.6.5 DA VIOLAÇÃO AO ARTIGO 538 DO CPC (RECURSO DOS RÉUS)

Por fim, insurgem-se os recorrentes contra a multa de 1% imposta na sentença de embargos de declaração, por terem sido considerados meramente protelatórios, tendo sido majorado o valor da condenação para R\$3.100.000,00 e as custas, para R\$ 62.000,00 (fl. 2063).

Os embargos de fls. 1851 a 1858 tiveram as seguintes contradições e omissões apontadas: 1- limitação das custas; 2- omissão sobre a ilegitimidade passiva dos litisconsortes; 3- deliberação sobre a indisponibilidade dos bens; e 4- prequestionamento.

As custas foram fixadas na forma da lei, de tal sorte que não havia qualquer omissão; a legitimidade passiva foi enfrentada na sentença (fls. 1744 a 1747) e não houve omissão na deliberação sobre a indisponibilidade recursal, e sim intuito de ver a questão reexaminada, sendo de destacar, inclusive, que foi objeto do Mandado de Segurança nº 244/2005-000-08-00, que estava em grau de recurso no C. TST (ROMS 244/2005-000-08-00), já tendo sido extinto o processo sem exame do mérito, na forma do artigo 267, inciso VI, do CPC.

Quanto ao prequestionamento, é cediço que o recurso ordinário devolve toda a matéria à Corte *ad quem*, tanto é que a mesma foi integralmente reexaminada.

Por assim ser, resta evidenciado o caráter protelatório dos embargos, razão pela qual mantenho a multa, deixando expressamente prequestionado o artigo 538 do CPC, que foi observado *in casu*.

2.6.6 DA DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS À DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO

Tendo em vista o teor da decisão acima citada, determino a remessa dos autos à Delegacia Regional do Trabalho, para as

providências cabíveis que entender cabíveis.

ANTE O EXPOSTO, conheço dos recursos de ambas as partes, bem como das contra-razões dos réus, rejeitando a preliminar de não conhecimento nelas suscitadas; rejeito as preliminares de ilegitimidade ativa, de inépcia da inicial, de nulidade da decisão por cerceamento do direiro de defesa, de falta de interesse processual e de impossibilidade de alteração do pedido e da causa de pedir, deduzidas pelos recorrentes, por falta de amparo fático-legal e, no mérito, nego provimento ao recurso dos réus e dou parcial provimento ao do Ministério Público do Trabalho para, reformando parcialmente a decisão a quo, majorar a indenização por dano moral coletivo para R\$5.000.000,00 (cinco milhões de reais), mantendo a decisão em seus demais termos. Custas, pelos recorrentes, de R\$102.000,00 (cento e dois mil reais), calculadas sobre R\$5.100.000,00, valor ora atribuído à condenação. Determino a remessa dos autos à Delegacia Regional do Trabalho, para as providências cabíveis que entender cabíveis, tudo conforme os fundamentos.

3 CONCLUSÃO

POSTO ISTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA PRIMEIRA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DOS RECURSOS DE AMBAS AS PARTES, BEM COMO DAS CONTRA-RAZÕES DOS RÉUS, REJEITANDO A PRELIMINAR DE NÃO-CONHECIMENTO NELAS SUSCITADAS; REJEITAR AS PRELIMINARES DE ILEGITIMIDADE ATIVA, DE INÉPCIA DA INICIAL, DE NULIDADE DA DECISÃO POR CERCEAMENTO DO DIREIRO DE DEFESA, DE FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL E DE IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO PEDIDO E DA CAUSA DE PEDIR, DEDUZIDAS PELOS RECORRENTES, POR FALTA DE AMPARO FÁTICOLEGAL E, NO MÉRITO, NEGAR

PROVIMENTO AO RECURSO DOS RÉUS E DAR PARCIAL PROVIMENTO AO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA, REFORMANDO PARCIALMENTE A DECISÃO A QUO, MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO PARA R\$5.000.000,00 (CINCO MILHÕES DE REAIS), MANTENDO A DECISÃO EM SEUS DEMAIS TERMOS. CUSTAS, PELOS RECORRENTES, DE R\$102.000,00 (CENTO E DOIS MIL REAIS), CALCULADAS SOBRE R\$5.100.000,00, VALOR ORA ATRIBUÍDO À CONDENAÇÃO. DETERMINAR A REMESSA DOS AUTOS À DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO, PARA AS PROVIDÊNCIAS CABÍVEIS QUE ENTENDER CABÍVEIS. TUDO CONFORME OS FUNDAMENTOS.

Sala de Sessões da Primeira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Belém, 21 de fevereiro de 2006.

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY
Desembargadora Relatora



Ação Trabalhista - Rito Ordinário Nº 0000329-31.2014.5.11.0053 TRT 11

PROCESSO: 0000329-31.2014.5.11.0053.

AUTOR: EBER LEON PEREIRA PIRES.

RÉ: MISSAO EVANGELICA CAIUA

Vistos e analisados estes autos.

I - RELATÓRIO

EBER LEON PEREIRA PIRES propôs **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA** em face de **MISSÃO EVANGÉLICA CAIUA**, partes qualificadas, formulando os pedidos encartados em petição inicial distribuída eletronicamente (Id. 1359351).

Afrontando a pretensão autoral, houve a reclamada por apresentar defesa eletrônica sob a forma de contestação, entendendo incabíveis os pleitos formulados (Id. 1692265).

Produzida prova documental. Declarado o encerramento da instrução processual. Razões finais remissivas. Tentativas de conciliação rejeitadas. Designada pauta para julgamento.

II - FUNDAMENTOS

GRATUIDADE DE JUSTIÇA

Acolhe-se.

É que estão preenchidos os requisitos delineados no art. 790, § 3º, da CLT. Aliás, consoante entendimento pacificado pelo TST, nas Orientações Jurisprudenciais 269 e 331, da SBDI-1, a declaração de miserabilidade pode ser efetuada a qualquer tempo e através de procurador na própria exordial, sendo desnecessário, para tanto, a outorga de poderes especiais.

MÉRITO

Alega o reclamante, em síntese, ter firmado contratado com a reclamada na data de 1.2.2013 por prazo indeterminado, para exercer a função de enfermeiro de área I, mediante à percepção de salário mensal na ordem de R\$5.824,00 (cinco mil, oitocentos e vinte e quatro reais).

Aduz, em seguida, que a despeito da

contratação de jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, “acabava por exceder esse período, já que imprevistos de diversa natureza ocorriam impossibilitando a manutenção do quantitativo necessário para a consecução das atividades”, sendo que além de “realizar vários atendimentos no período noturno sem que fossem pagas horas extraordinárias ou adicionais noturnos”, passando, assim, segundo notícia, “a laborar 36 horas e folgar apenas 12 horas sem que fossem cumprido o que estabelece as normas da CLT em seus art. 71 §4º”.

Assevera, empós, que além de “desenvolver atividades inerentes a sua profissão, na área de enfermagem, passou a exercer a função de coordenação técnica e supervisão do pólo base, sem que nenhum tipo de reajuste salarial fosse incorporado a sua remuneração”, sem prejuízo de que “realizava diversos procedimentos com as mínimas condições de segurança”, evento que teria o condão de “acarretar risco a saúde” de sua pessoa, porquanto passou a “desenvolver suas atividades de maneira precária, fatos estes que vão de encontro o que estabelece a RESOLUÇÃO COFEN -278/03”.

Clama, então, ao final, pela condenação da reclamada na obrigação de pagar a quantia de R\$75.810,00 (setenta e cinco mil, oitocentos e dêz reais) a título de horas trabalhadas em regime extraordinário, adicional de insalubridade, adicional noturno e defasagem salarial em razão da inaplicabilidade por parte da reclamada das disposições encartadas no Decreto Federal n. 7.395/2010.

Afrontando a pretensão autoral, alegou, a reclamada, por sua vez, em aligeirado resumo, no tocante à alegada jornada de trabalho, que o reclamante fora contratado para exercer labor “como trabalhador externo, nos termos do artigo 62, I, da CLT”, conforme anotação constante da Carteira de

Trabalho e Previdência Social, sendo que os trabalhadores externos “que prestam serviços de atenção à saúde indígena nas aldeias, trabalham um período de escala de lotação de 20 dias no campo e 10 dias de descanso em suas residências na cidade, por esta questão, que o reclamante não possuía o seu controle de jornada, devido a complexidade e a impossibilidade de fixar, pois estar em área indígena já demonstra a dificuldade e a enredamento de isso acontecer”.

Quanto à alegada execução de labor em condições ambientais precárias, aduziu a reclamada que o local de execução do trabalho se constitui no “local de vivência da comunidade indígena, é a “casa deles””, sendo vedada a sua pessoa “por força de norma suprallegal atentar as condições dos povos indígenas, consubstanciado no artigo 231 da magna carta”.

Por fim, no que tange a alagação de defasagem salarial, asseverou, a reclamada, que o Decreto a que se apegou o reclamante “estabelece a forma de remuneração para as contratações temporárias, voltadas para as atividades de assistência à saúde relacionadas as comunidades indígenas, de que trata a Lei n. 8.745/1993”, a qual dispõe exclusivamente acerca da contratação de pessoal por tempo determinado pelos órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas, quando há necessidade temporária de excepcional interesse público, diferentemente da relação mantida entre as partes, registra a reclamada.

Propugna ao final, então, a reclamada, pela rejeição integral dos pleitos obreiros.

Como é cediço, “ao autor cumpre precisar os fatos que autorizam a concessão da providência jurídica reclamada, incumbindo ao juiz conferir-lhes o adequado enquadramento legal.^{1º}”

1 RSTJ 48/136.

Imperiosa se faz à aplicação ao caso em tela do preceito contido no art. 333 do CPC que se harmoniza integralmente com o disposto no art. 818 da CLT.

Pelas aludidas regras, o ônus da prova incumbe ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito, e ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

À análise.

No que se refere aos pedidos cuja causa de pedir consiste na execução de labor em caráter extraordinário, tem-se que, com efeito dispõe o art. 62, inc. I, da CLT, *verbis*:

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; [...]

Segundo o artigo 131 do CPC, ao juiz cabe apreciar livremente as provas, formando sua convicção de acordo com os fatos e circunstâncias constantes dos autos.

Convencido restou o Juízo do fato de que a reclamada não podia fazer, de forma alguma, como de fato não o fez, o controle da jornada do reclamante, sendo certo que a excepcionalidade prevista no referido art. 62, inc. I, da CLT, transcrito em linhas precedentes, tem por fim exatamente albergar tais eventos.

Ressalte-se que do Contrato de Trabalho que descansa junto ao Id. 1692271, notadamente da cláusula 2, vê-se que o reclamante simplesmente se obrigou a se submeter à jornada de trabalho na condição

de trabalhador externo, exatamente nos termos do art. 62 da CLT, inexistindo qualquer fixação no tocante ao início e/ou término do labor, vale dizer, sequer houve delimitação de horário para execução dos serviços.

Nessa perspectiva, entende, o Juízo, por insubsistentes os pleitos autorais, na medida em que fulcrados em um controle de jornada que, verdadeiramente, inexistiu. Nesse sentido, trazem-se à colação os seguintes arestos, que se ajustam com acurada harmonia ao caso em exame, *verbis*:

HORAS EXTRAS. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA. Não possuindo o trabalhador qualquer controle de jornada por parte do empregador, nem comprovando de forma robusta que laborava além da jornada legal, impossível acolher pedido de pagamento de horas extras.

(CLASSE RO. ORIGEM 1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO-RO. RELATOR(A) JUÍZA FLORA MARIA RIBAS ARAUJO. PUBLICAÇÃO DOJT n.DJE-Anexo 011, de 17/01/2003)

HORAS EXTRAS. IMPROCEDÊNCIA. INCIDÊNCIA DA NORMA CELETISTA. Comprovado que o empregado atendia os requisitos cobrados pelo artigo 62, inciso I, da CLT, são indevidas as horas extraordinárias pleiteadas.

(PROCESSO 00085.2003.031.14.00-9. CLASSE RO. ORIGEM VARA DO TRABALHO DE ARIQUEMESRO. PROLATOR(A) JUIZ CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO. PUBLICAÇÃO DOJT n.088, de 27/08/2003)

Não fosse bastante, tem-se que, além da ausência de fiscalização quanto à execução do trabalho, tem-se que o reclamante houve

por se submeter à escala de 20 dias de trabalho por 10 dias de descanso.

No que toca à alegada execução de labor em condições ambientais precárias, colige-se que a República Federativa do Brasil, enquanto Estado democrático e social de direito tem, dentre outros, fundamentos na cidadania, na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e na livre iniciativa (art. 1º), sendo objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º), sendo que, ao prever as garantias individuais e coletivas fundamentais afirmou o direito à igualdade (art.5º), detendo-se na previsão de direitos sociais - educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e, assistência aos desamparados (art. 6º) -, que devem ser compreendidos como fatores de inclusão social e pleno exercício da cidadania.

Com efeito, o art. 200, inc. VIII, da Constituição Federal de 1988 dispõe que no meio ambiente está inserido o do trabalho, e, como tal, demanda proteção, além do disposto no art. 7º, inc. XXII, que trata da segurança e da medicina do trabalho, fazendo-se necessário registrar, nessa linha de pensamento, o disposto no art. 2-2 da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, no sentido de que todo Membro que a ratificasse poderia, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, “excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação”.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, por sua vez, impõe que se observem, em todos os locais de trabalho, as normas de segurança e saúde no trabalho. Referidas normas podem estar inscritas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos ou podem ser oriundas de convenções coletivas de trabalho (art. 154).

De outra parte, houve a referida Carta Magna por reconhecer “aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens” (art. 231), enquanto que a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, em seu art. 34, dispôs que os “povos indígenas têm o direito de promover, desenvolver e manter suas estruturas institucionais e seus próprios costumes, espiritualidade, tradições, procedimentos, **práticas e, quando existam, costumes ou sistema jurídicos**, em conformidade com as normas internacionais de direitos humanos”. (grifou-se)

Na mesma linha, dispôs o art. 8º da Convenção n. 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais, no sentido de que ao **“aplicar a legislação nacional aos povos interessados deverão ser levados na devida consideração seus costumes ou seu direito consuetudinário”** (inc. 1) e, ainda, que referidos **“povos deverão ter o direito de conservar seus costumes e instituições próprias, desde que eles não sejam incompatíveis com os direitos fundamentais definidos pelo sistema jurídico nacional nem com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos”** (inc. 2), ressaltando, enfim, que **“sempre que for necessário, deverão ser estabelecidos procedimentos para se solucionar os conflitos que possam surgir na**

aplicação deste princípio” (inc. 3)².(grifou-se)

Pontuou a referida Convenção, ainda, ao tratar da contratação e condições de emprego dos povos indígenas, a adoção pelos governos de medidas impeditivas de discriminação entre os trabalhadores pertencentes aos povos interessados e os demais trabalhadores, destacando-se, dentre outras, a “assistência médica e social, segurança e higiene no trabalho, todos os benefícios da seguridade social e demais benefícios derivados do emprego, bem como a habitação” (art. 20, alínea c).

A seu turno, a norma inscrita no art. 1º da Lei n. 6.001, de 19 de dezembro de 1973 (Estatuto do Índio), que regula a situação jurídica dos índios ou silvícolas e das comunidades indígenas, com o propósito de preservar a sua cultura e integrá-los, progressiva e harmoniosamente, à comunhão nacional, assinalou no art. 6º que serão “respeitados os usos, costumes e tradições das comunidades indígenas e seus efeitos, nas relações de família, na ordem de sucessão, no regime de propriedade e nos atos ou negócios realizados entre índios, salvo se optarem pela aplicação do direito comum”.

Urge pontuar que a citada Lei, sob o enfoque das condições de trabalho, nomeadamente no que se refere aos

2 El artículo, en sustres apartados, establece el marco dentro del cual cada estado ha de resolver las cuestiones que plantea la coexistencia de sistemas jurídicos diferentes. En primer lugar, la aplicación del derecho estatal deberá «tomar en consideración» la especificidad indígena. Además, los pueblos indígenas tienen el derecho a mantener sus propias normas e instituciones y el estado debe establecer procedimientos para solucionar los conflictos. El párrafo final deja aclarado que la aplicación de tales principios no puede fundamentar ninguna discriminación en perjuicio de los pueblos indígenas”. (SALGADO, 2006, p. 115)

trabalhadores indígenas, esboça a manutenção e preservação da vida comunitária nas aldeias, ao prever no art. 14 que não haverá discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, “aplicando-se-lhes todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social”, sendo permitida, todavia, **“a adaptação de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o índio” (parágrafo único)**, devendo ser “estimulada a realização de contratos por equipe, ou a domicílio, sob a orientação do órgão competente, de modo a favorecer a continuidade da vida comunitária” (art. 16, § 1º). (grifou-se)

Não se ousa defender a existência de uma colisão excludente entre as referidas normas, porquanto se mostra plausível uma solução calcada na flexibilização da legislação trabalhista mediante aplicação subsidiária nas terras tradicionalmente ocupadas pelos povos indígenas - local de trabalho -, exceto naquilo em que for incompatível com a organização social, costumes, línguas, crenças e tradições dos povos indígenas, implicando, portanto, em uma adaptação material frente ao direito próprio dos referidos povos, porquanto, conforme Carlos Frederico de Souza Filho Marés, a “Constituição brasileira vigente reconhece aos índios o direito originário sobre as terras que tradicionalmente ocupam”, sendo que, por originário, “quer dizer que o direito dos índios é anterior ao próprio direito, à própria lei” (MARÉS, Carlos Frederico de Souza Filho. **O renascer dos povos indígenas para o direito**. Curitiba: Juruá, 2001, p. 122).

E acresce:

A terra indígena é propriedade da União, logo, bem público. No direito brasileiro os bens públicos são de três categorias, os dominicais, os de uso especial e os de uso comum do povo. [...] Longe destas três categorias, a terra indígena é indisponível ao poder

público, não passível de utilização por ele, e vedada ao uso comum de todo o povo brasileiro, mas tão-somente ao uso do próprio povo indígena, segundo seus usos costumes e tradições. Não é portanto, categoria de terra pública. Não é tampouco terra particular, privada, da comunidade ou povo indígena. Sendo assim, não se enquadra no conceito dogmático de propriedade, propriedade não é. Mas, se dentro dela não é passível a existência da propriedade privada, individual, segundo o conceito da lei, porque já está definida como domínio da União, é passível a apropriação individual segundo os usos costumes e tradições do povo que ali habita. Usos, costumes e tradições, querem dizer, na prática, direito. Ora, a apropriação individual ou coletiva, de um grupo familiar, ou de um gênero, se fará então, segundo o direito indígena, que resolverá os eventuais conflitos que ali se estabelecerem. É vedado, portanto, o exercício do direito brasileiro de propriedade dentro das terras indígenas, mas, ao contrário, são cogentes as normas do direito consuetudinário indígena. (MARÉS, 2001, p. 123)

A autorização legal tem por fim exatamente atender ao direito fundamental dos povos indígenas à organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e, enfim, aos direitos originários dos povos indígenas sobre as terras que tradicionalmente ocupam. Logo, ao se aplicar o Direito nacional do Estado aos povos indígenas e, portanto, culturalmente diversos, abandonando o direito próprio, à mingua de consulta prévia, institui-se um modelo cujo nascedouro destoa da cultura que se lhe mostra peculiar, eliminando a própria cultura, além de distorcer princípios milenares, ensejando uma protrusão na estrutura social, constituindo-se, assim, ilegítimo.

Pode-se conceber, nesse contexto, que a permissão inscrita no parágrafo único do art. 14 do Estatuto do Índio inerente aos trabalhadores indígenas, de “adaptação de condições de trabalho aos usos e costumes da comunidade a que pertencer o índio”, mostra-se aplicável aos demais trabalhadores, encerrando, assim, a aplicação subsidiária da legislação trabalhista mediante a conformação ao Direito próprio dos povos indígenas, visto que patente a colisão de direitos fundamentais, na medida em que um direito afeta diretamente o âmbito de proteção de outro direito fundamental, sendo necessária a busca de uma convivência harmoniosa entre as normas.

Não se deve raciocinar, portanto, nessa linha de pensamento, na existência de conflito de normas, visto que se trata de caso típico de colisão que admite conformação do direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores, mediante flexibilização do Direito do Trabalho, aplicando-se-lhe subsidiariamente ao Direito próprio dos povos indígenas, mediante prévia consulta.

Em linha de coerência com os comandos encartados nos arts. 200, inc. VIII, 7º, inc. XXII, e 231, da Constituição Federal de 1988, para além de um “conflito”, existe harmonização, porquanto, segundo perfilha a doutrina nacional, a Constituição abaliza a concepção de que as classes de direitos humanos fundamentais, nela previstos, integram-se num todo concorde mediante influências recíprocas, cabendo ao intérprete/aplicador adotar a “interdependência metódica” (MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenéutica e aplicação do Direito**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p 105) entre a norma princípio de proteção da segurança e saúde dos trabalhadores e a norma-princípio de tutela da organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e, enfim, dos direitos originários dos povos indígenas sobre as terras que tradicionalmente ocupam.

Sobre a temática, no caso, da autonomia do Direito dos Povos Indígenas, a impedir a intervenção nas terras tradicionalmente ocupadas, que dirá à mingua de consulta prévia, cumpre trazer à baila decisão judicial reportada na obra intitulada **Direitos Indígenas**, Vetores Constitucionais, 1. ed., Curitiba: Juruá, 2003, p. 119/120, de autoria do Exmo. Juiz Federal Helder Girão Barreto, mediante a qual o indígena Basílio Alves Salomão foi absolvido pelo Conselho de Sentença do Tribunal do Júri Popular, na Seção Judiciária da Justiça Federal deste Estado de Roraima, cuja Sessão do Júri Federal fora presidida pelo referido Juiz Federal, sendo a absolvição fulcrada na tese de causa supralegal de culpabilidade:

[...] Pois bem; após cometer o crime, o acusado foi preso e julgado pela própria Comunidade Indígena à qual pertencia, recebendo as seguintes penas: cavar a cova e enterrar o corpo da vítima; e, ficar em degredo de sua comunidade e de sua família pelo tempo que a comunidade achasse conveniente. No dia do julgamento o acusado estava há quase catorze anos sem poder retornar ao convívio da Comunidade Indígena do Maturuca. Ao ser interrogado em plenário o acusado declarou: quando um índio comete um crime é costume ele ser julgado pelos próprios companheiros Tuxauas; e que isso é um costume que vem antes do tempo dos seus avós. As testemunhas confirmaram os fatos. Em plenário, foi ouvida a antropóloga Alesandra Albert, que assegurou que na tradição da etnia Macuxi um índio que mata outro é submetido a um Conselho, escolhido pela própria comunidade e reconhecido como detentor de autoridade; que a maior pena aplicada pelo Conselho é o banimento; que tanto o julgamento quanto a pena são modos como eles encaram a Justiça; e, conclui; para

a pessoa que sofreu banimento o julgamento e a pena têm o sentido da perda da convivência e da diminuição do conceito perante a Comunidade, coisas que são muito importantes...

Merece destaque, de igual modo, judiciosa decisão da lavra do Exmo. Juiz de Direito Aluizio Ferreira Vieira, do Tribunal de Justiça deste Estado de Roraima, datada de 3.9.2013, prolatada nos autos do Processo n. 0000302-88.2010.8.23.0090, na qual sua Excelência entendeu, diante de uma denúncia ofertada pelo Ministério Público deste Estado de Roraima em razão de crime praticado por indígena contra um outro indígena, e, sobretudo, da circunstância de ter sido o autor do fato julgado pela respectiva comunidade indígena, pela subsidiariedade do direito de punir do Estado, *verbis*:

[...] EXCEPCIONALIDADE DO CASO Ao réu é imputado o crime de homicídio qualificado inserto no art. 121, § 2º, II, do CPB. Nesse momento caberia a análise de indícios de autoria e materialidade do crime, contudo, faz-se necessária as seguintes observações dadas as peculiaridades do caso concreto. Para melhor visualização territorial, esse Juízo, Comarca de Bonfim, tem “Jurisdição” sobre o município de Bonfim, sede, e tem como termo judiciário o município de Normandia (municípios envoltos em boa parte dentro da terra indígena Raposa/Serra do Sol), encravada, pois, dentro de áreas indígenas já demarcadas pelo Poder Público. O fato ocorreu no dia 20/06/2009 na comunidade indígena do Manoá, terra indígena Manoá/Pium, Região Serra da Lua, município de Bonfim-RR, onde o acusado DENILSON (Índio) após ingerir bebida alcoólica desferiu facadas na vítima ALANDERSON (Índio), seu irmão, ocasionando-lhe a morte. Vê-se, portanto, que se cuida

de acusado e vítima, ambos índios, sobre fato ocorrido dentro de terra indígena. Após o ocorrido, reuniram-se Tuxauas e membros do conselho da comunidade indígena do Manoá no dia 26/06/2009, conforme consta às fls. 68/73, para deliberar eventual punição ao índio Denilson. Após oitiva do acusado e de seus pais e outras pessoas concluíram pela imposição de várias sanções, entre às quais, a construção de uma casa para a esposa da vítima, a proibição de ausentar-se da comunidade do Manoá sem permissão dos tuxauas. Contudo, no dia 6 de abril do ano corrente, reuniram-se novamente as lideranças indígenas, Tuxauas de várias comunidades, entre elas, Anauá, Manoá, Wai Wai, e servidores da Funai, estes últimos apenas presenciaram a reunião com o fito de "...de apoiar na orientação no decorrer do procedimento, porém a decisão será das lideranças indígenas de ambas as regiões..." (fl. 185). Após oitiva das autoridades indígenas, foi imposta ao indígena DENILSON as seguintes penalidades, conforme consta na ata de fls. 185/187: 1. "O índio Denilson deverá sair da Comunidade do Manoá e cumprir pena na Região Wai Wai por mais 5 (cinco) anos, com possibilidade de redução conforme seu comportamento; 2. Cumprir o Regimento Interno do Povo Wai Wai, respeitando a convivência, o costume, a tradição e moradia junto ao povo Wai Wai; 3. Participar de trabalho comunitário; 4. Participar de reuniões e demais eventos desenvolvido pela comunidade; 5. Não comercializar nenhum tipo de produto, peixe ou coisas existentes na comunidade sem permissão da comunidade juntamente com tuxaua; 6. Não desautorizar o tuxaua, cometendo coisas às escondidas sem conhecimento do

tuxaua; 7. Ter terra para trabalhar, sempre com conhecimento e na companhia do tuxaua; 8. Aprender a cultura e a língua Wai Wai. 9. Se não cumprir o regimento será feita outra reunião e tomar outra decisão." Cabe acentuar que todo o procedimento supramencionado foi realizado sem mencionar em momento algum a legislação estatal, tendo apenas como norte a autoridade que seus usos e costumes lhes confere. Nesse meio tempo, o representante do Estado, o Órgão Ministerial ofereceu denúncia no mês de fevereiro de 2012, a qual foi recebida por esse Juízo em 1º de março do mesmo ano. Vê-se, portanto, a potencial condenação e execução de pena por mais de 2 (dois) entes, em tese, titulares do direito de punir o mesmo fato. Insta observar que não se trata de *bis in idem*, pois os entes detentores do direito de punir são distintos e não apenas o Estado, mas de instituto novo, que poderíamos denominar de "*Duplo Jus Puniendi*". Em razão da situação supramencionada, a Defesa alçou a existência do *bis in idem*, ou seja, a impossibilidade do acusado ser sancionado duas vezes pelo mesmo fato, logo este Juízo deveria declarar-se incompetente em razão da matéria haja vista o anterior julgamento do fato pela comunidade indígena a que pertence o acusado. Pois bem, rechaço em parte o argumento da ilustre Defesa. A uma, pois tenho que o imbróglia não se trata de *bis in idem*, mas de "*Duplo jus Puniendi*", em face do que dispõe o art. 57, da Lei 6.001/73 (Estatuto do Índio). Cumpre advertir, que a jurisdição por natureza tem como uma de suas principais características a criatividade judicial, com conceito inerente à inafastabilidade da jurisdição e à vedação à recusa

da prestação jurisdicional (*non liquet*). Logo, torna-se evidente que, em casos tais, como o exposto para pronunciamento judicial é de fundamental importância a utilização da característica supramencionada. Sobre o tema, segue lição do professor FREDIE DIDIER, ao citar LUHMANN, assim disserta: “...Luhmann encara o sistema jurídico com olhos e métodos de sociólogo vê o que é e não o que deve ser. A análise que faz é impressionante, ao afirmar que aos tribunais há a obrigação de decidir qualquer conflito, o órgão judicial tem o poder de criar a regra jurídica do caso concreto tem, pois, poder de criação de norma jurídica...” (FREDIE DIDIER, **Curso de Direito Processual Civil**, v. I, Ed. Juspodivm, 6. ed., 2006, p. 80) [...] SUBSIDIARIEDADE DO DIREITO DE PUNIR ESTATAL Como é cediço na doutrina, com espeque em fundamento constitucional, ocorrido o fato pretensamente criminoso cabe ao Estado o Direito de Punir, em substituição à anterior idéia de que o particular teria o direito de fazer a justiça com as próprias mãos. Para tal, utiliza-se de Órgãos da Administração da Justiça para investigar, processar, colher provas, com respeito a princípios constitucionais e, ao final, ter-se uma sentença com posterior execução do decidido, se o caso. No entanto, há previsão de uma única “exceção”, de acordo com a dicção do art. 57, da Lei nº 6.0001//73 (Estatuto do Índio), *verbis*: “Art. 57. Será tolerada a aplicação, pelos grupos tribais, de acordo com as instituições próprias, de sanções penais e disciplinares contra os seus membros, desde que não revistam de caráter cruel ou infamante, proibida em qualquer caso a pena de morte.” [...] Trata-se de previsão legal que insculpe o respeito aos usos e costumes

indígenas e por suas “leis internas”, constatando-se, pois, uma autonomia tribal. O respeito supracitado tem fundamento constitucional no art. 231, da CF/88, *litteris*: “Art. 231. São reconhecidos aos índios sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, e os direitos originários sobre as terras que tradicionalmente ocupam, competindo à União demarcá-las, proteger e fazer respeitar todos os seus bens.” [...] Corroborase o fundamento constitucional com a previsão do art. 6º, do Estatuto do Índio, senão vejamos: “Art. 6º. Serão respeitados os usos, costumes e tradições das comunidades indígenas e seus efeitos, nas relações de família, na ordem de sucessão, no regime de propriedade e nos atos ou negócios realizados entre índios, salvo se optarem pela aplicação do direito comum.” [...] Não bastasse isso, assim dispõe o art. 9º, da Convenção 169, da OIT (Convenção sobre povos indígenas e tribais), ratificado pelo Brasil em 2002, e promulgada via Decreto Presidencial nº 5.051/2004: “Art. 9º. Na medida em que isso for compatível com o sistema jurídico nacional e com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, deverão ser respeitados os métodos aos quais os povos interessados recorrem tradicionalmente para a repressão dos delitos cometidos pelos seus membros” [...] Atente-se que se cuida de tratado dirigido ao reconhecimento de direitos e ao respeito aos povos indígenas, com evidente natureza de direitos humanos. Nesse sentido, está entre aqueles tratados aprovados antes da EC/45 ou fora dos parâmetros exigidos para ter equivalência às emendas constitucionais, tendo, portanto, status supralegal, ou seja, acima das

normas infraconstitucionais e abaixo das normas constitucionais, conforme entendimento do STF: HC 90.172/SP. Em face de todos esses argumentos, também não resta prosperar a potencial alegação da competência constitucional quase absoluta do julgamento dos crimes dolosos contra vida pelo Tribunal do Júri. Ora, não se está aqui alçando qualquer alegação de incompetência do Tribunal do Júri, pois se trata de algo acima disso, que a ausência in casu do direito de punir do Estado-Juiz. Logo, seria uma discussão estéril em face da inaplicabilidade dos institutos do processo estatal. Ademais, ainda que se considerasse o nível constitucional do prescrito no art. 5º, inciso XXXVIII, da Constituição da República, como direito fundamental a ser observado, o contraponto estaria no art. 231, da mesma Constituição, que também é direito fundamental, logo, com a necessária observância aos costumes e tradições dos povos indígenas. Convém advertir, que a esmagadora maioria da doutrina entende que a previsão art. 57, do Estatuto do Índio, seria uma exceção ao direito de punir estatal. Com base nisso, poderia se concluir que o Estado não poderia atuar de forma alguma nos casos de crimes ocorridos nas comunidades indígenas, o que não traduz a finalidade da legislação e tão pouco o que acontece na realidade. Vejo, pois, que essa não é a melhor conclusão, uma vez que o Estado terá ampla autonomia para investigar, processar e julgar o indígena nos casos em que a comunidade indígena não julgá-lo, logo, o Estado, em casos tais, atuará de forma subsidiária. [...] INAPLICABILIDADE DOS INSTITUTOS PENAI E PROCESSUAIS PENAI Uma vez acolhido o pensamento da ausência in casu ao direito de

punir estatal, haja vista o caso sob análise encaixar-se perfeitamente ao previsto no art. 57, do Estatuto do Índio, advém a problemática da possibilidade de absolvição do acusado à luz das institutos jurídicos penais e processuais penais, já referidas nesse ato judicial. Para o deslinde do imbróglio, é importante definir algumas premissas: a) Nos casos em que autor e vítima são índios; fato ocorre em terra indígena, e não há julgamento do fato pela comunidade indígena, o Estado deterá o direito de punir e atuará apenas de forma subsidiária. Logo, serão aplicáveis todas as regras penais e processuais penais. b) Nos casos em que autor e vítima são índios; o fato ocorre em terra indígena, e há julgamento do fato pela comunidade indígena, o Estado não terá o direito de punir. Assim, torna-se evidente a impossibilidade de se aplicar regras estatais procedimentais a fatos tais que não podem ser julgados pelo Estado. *In casu*, o acusado índio Denilson foi julgado pelo Conselho das Comunidades Indígenas antes mesmo do início da instrução criminal, o que acarretaria, em tese, a absolvição sumária. Contudo, é de comezinho conhecimento penal que absolvição sumária pressupõe análise de mérito, nos termos do art. 397, do CPP, e este representante do Estado-juiz não tem poder para tal, pois o Estado não detém o direito de punir nesse caso concreto. Em outras palavras, o Estado deve apenas pronunciar a sua ausência de poder de punir, uma vez que o acusado já foi julgado e condenado por quem detém o direito. [...] FATOR DE FORTALECIMENTO DOS USOS, COSTUMES E TRADIÇÕES INDÍGENAS Muito maior que o reconhecimento do direito de punir seus pares, as

comunidades indígenas sentirão muito mais fortalecidas em seus usos e costumes, fator de integração e preservação de sua cultura, haja vista que o Estado estará sinalizando o respeito ao seu modo de viver e lidar com as tensões da vida dentro da comunidade. Há quem pense e diga que haja o temor da repercussão social da fragilização do Estado ou o potencial recrudescimento da violência dentro das comunidades indígenas. Digo o inverso, o Estado não estará fragilizado, pois caso as comunidades indígenas não julguem seus pares, mantém-se o Direito de Punir Estatal, de forma subsidiária. Enfim, não se enfraquece de forma alguma o Poder Estatal, mas ao inverso, fortalece-se a atividade jurisdicional ao se reconhecer uma excepcionalidade que deve ser tratada de forma distinta, afinal o Estado não é absolutista. Nesse sentido, é a lição do então Ministro Carlos Ayres Brito, que na Relatoria da Ação Popular nº 3388 que pôs fim a pendenga judicial atinente à demarcação da terra Indígena Raposa/Serra do Sol, assim dissertou: “...Como num aparelho auto-reverse, pois também eles, os índios, têm o direito de nos catequizar um pouco (faamos assim)...Equivale a dizer: assim como os não-índios conservam a sua identidade pessoal e étnica no convívio com os índios, os índios também conservam a sua identidade étnica e pessoal no convívio com os não-índios, pois a aculturação não é um necessário processo de substituição de mundividências (a originária a ser absorvida pela adquirida), mas a possibilidade de experimento de mais de uma delas. É um somatório, e não uma permuta, menos ainda uma subtração.” [...] Ante ao exposto, deixo de apreciar

o mérito da denúncia do Órgão Ministerial, representante do Estado, para DECLARAR A AUSÊNCIA *IN CASU* DO DIREITO DE PUNIR ESTATAL, em face do julgamento do fato por comunidade indígena, relativo ao acusado DENILSON TRINDADE DOUGLAS, brasileiro, solteiro, agricultor, nascido aos 13/03/89, filho de Alan Douglas e Demilza da Silva Trindade, com fundamento no art. 57, da Lei nº 6.001/73 e art. 231, da Constituição da República. [...]

Na mesma linha trilhou a 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, no sentido de que o Estado não deve intrometer-se em aplicações de punição disciplinares tradicionais pelo cacique aos integrantes de sua comunidade indígena, desde que a ação não se revista de caráter cruel ou infamante, conforme previsto no art. 57 da Lei 6.001/73.

Perfilhou-se, assim, o entendimento no sentido de que descabe a interferência do Poder Judiciário nos conflitos internos indígenas, ou seja, o desestimo da judicialização das questões indígenas.

Urge trazer à baila o voto do Exmo. Des. Federal Luís Alberto D’Azevedo Aurvalle, relator:

[...]

De imediato afastado a preliminar de inadequação da via eleita. A tutela do direito indígena é, sem dúvida, passível de análise pelo Poder Judiciário, nos termos do que determina o artigo 232 da Constituição Federal, *verbis*:

Art. 232. Os índios, suas comunidades e organizações são partes legítimas para ingressar em juízo em defesa de seus direitos e interesses, intervindo o Ministério Público em todos os atos do processo.

Assim, garante-se aos índios a *legitimatío ad causum*, com a devida participação do Ministério Federal em todos os atos processuais (artigo 129, V, da CF). Ora, da mesma forma que todos têm direitos iguais, os índios também podem ir a juízo, sendo-lhes garantido o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, tanto nos feitos individuais, como nos coletivos.

Feita esta consideração, passo análise do mérito.

A ação ajuizada por um índio contra o cacique da Reserva Indígena de Xapecó, alegando estar impedido de retornar ao seu imóvel localizado naquela reserva, onde reside há 35 anos, por motivos políticos.

Conforme se verifica da inicial, a questão primordial envolve o cumprimento - ou não - de decisão da liderança da Reserva Indígena, não podendo ser confundida com pleito tipicamente possessório.

Assim, como bem apontou o representante do Ministério Público nesta Corte, Dr. Eduardo Kurtz Lorenzoni, deve ser provida a apelação ministerial, pelas seguintes razões apresentadas:

4. Decisão Jurisdicional. Aplicação de entendimento civilista. Afastamento do mandamento constitucional. Julgamento baseado em suposto descumprimento de normas culturais. Campo alheio ao pronunciamento do Poder Judiciário.

Embora a decisão recorrida transpareça julgamento baseado na estrita análise da conduta do

réu e seu (de)ajuste às tradições da comunidade indígena em que se insere, nada mais fez do que aplicar as regras de direito comum à espécie, uma vez que determinou - em sede de cognição sumária confirmada em sentença - a reintegração do autor na posse do imóvel tradicionalmente ocupado.

Não obstante, o Parquet insurgiu-se contra qualquer posição que represente intervenção não indígena nas decisões internas originárias de suas tradições e costumes - exceto as de meio cruel. Isso não apenas pela direta intromissão do Estado nas relações sociais singulares da comunidade, mas, também, pela insegurança que pode ocasionar devido não se mostrar ao conhecimento de todos os seus integrantes.

Verifica-se que decisão de importância avassaladora na cultura indígena foi tomada sem estudo antropológico. Que realizado pelo Ministério Público Federal demonstrou a nocividade de pronunciamentos jurisdicionais desse jaez, conforme adiante se mostrará.

De início, não se pode deixar de mencionar a ultrapassada ideologia voltada a integração e adaptação dos índios à comunhão nacional, legitimando a atuação do Estado (Fundação Nacional do Índio) no processo de inclusão dos indígenas na cultura predominante do País.

No entanto, com o advento da Constituição Federal de 1988, rompeu-se a sistemática integracionista dos índios à sociedade tida por nacional, prevalecendo o reconhecimento e proteção de suas tradições, costumes, crenças, línguas e organização social.

Em outras palavras, despertou-se para a compreensão da singularidade étnica das comunidades indígenas - diferenciada pela sua cultura - em relação aos aspectos culturais da comunidade até então majoritária.

Nesse contexto, a Carta Magna garante aos índios o direito de ter preservada a sua cultura e as terras tradicionalmente ocupadas, além de reconhecer a sua capacidade processual, senão vejamos:

[...]

O objetivo do legislador constituinte foi o de conferir a devida proteção à população indígena, evitando que seu território, cultura e tradições sejam modificadas ou influenciadas pelo contexto socializado a ponto de transformar a identidade cultural da comunidade.

Por outro lado, não se desconhece o vínculo que existe entre o índio e sua terra, representativo de sua sobrevivência física e cultural. No entanto, a permanência do indígena no seio de sua comunidade não pode estar dissociada da tradição de seus integrantes. Esse sentimento de permanência deve decorrer do próprio indígena, mas desde que respeitadas as tradições originárias da sua identidade cultural.

Assim, a cultura da comunidade deve ser respeitada, não devendo ocorrer intervenções não indígenas nas decisões internas decorrentes de seus costumes e tradições. Tal entendimento deve ser a premissa nas decisões judiciais envolvendo questões indígenas.

No caso em apreço, a decisão da liderança foi a de afastar o requerente de sua terra. Essa decisão é uma pena corretiva ao índio, tendo em vista que irá permanecer longe do local onde vive, mas é considerada eficaz, uma vez que enseja transformação comportamental.

Cabe, nesse ponto, esclarecer que a coletividade indígena deposita sua confiança na figura de seu líder.

O Analista Pericial em Antropologia do Ministério Público Federal Marcos Farias de Almeida (Laudo Técnico nº 036/2012, Evento 54), manifestou-se no sentido de que o campo jurídico constituído com a judicialização de questões indígenas ‘... arrisca não recepcionar as especificidades locais e, ao mesmo tempo, se estabelecer em disputa com as referidas especificidades.’ A revelar tensão entre o sistema jurídico nacional e o sistema tradicional, uma vez que a decisão judicial, em casos como o apresentado, ultrapassa a relação autor e réu afetando a ligação entre um Kaingang e o cacique.

A punição tradicional possui amparo legal no artigo 57, da Lei 6.001/73, *in verbis*:

‘Art. 57. Será tolerada a aplicação, pelos grupos tribais, de acordo com as instituições próprias, de sanções penais ou disciplinares contra os seus membros, desde que não revistam caráter cruel ou infamante, proibida em qualquer caso a pena de morte.’

Em caso análogo, a Analista Pericial em Antropologia do Ministério Público Federal Elaine Amorim proferiu o seguinte parecer:

‘Tal como prescrita pela tradição, a transferência não é considerada crueldade ou ato desumano como pode parecer para nós. É a pena corretiva mais dura aplicada a um Kaingang, porém, tida como mais eficaz e menos pungente que a cadeia. Na perspectiva dos índios, manter a pessoa fechada, sem liberdade nem contato social, e muitas vezes submetida a condições subumanas como o frio, a dor e a fome, além de extremamente penoso, não transforma seu comportamento nem seu sentimento. Ao contrário, ela pode sair ainda mais revoltada e rebelde. Já na transferência, a pessoa vive livre, com todas as condições para estar bem. Mas só estará bem se mudar o comportamento. Por isso a transferência é considerada eficaz, pois, diferente da cadeia, seu alvo não é o castigo, mas a mudança. Pode ser humilhante, porque a pessoa transferida carrega essa marca, mas com o tempo passa, até ser totalmente eliminada. E depois, esse é o objetivo, porque para os Kaingang a humilhação é um ingrediente importante na mudança de conduta.

A finalidade da transferência é, portanto, transformar a pessoa e corrigir sua conduta, vista, inclusive, como uma oportunidade de reparar erros e refazer a vida. Pode, e deve, ter um efeito depurador e apaziguador.

(...).[Laudo Pericial Antropológico. Referência: Ação de Reintegração de Posse 2005-70120005372. Justiça Federal de Pato Branco, PR.]’

E mais, no Laudo Técnico (em anexo) realizado em complementação ao trabalho nº 036/2012, o Analista em Antropologia do Ministério Público Federal assevera:

‘1 - Introdução.

Trata-se de laudo técnico elaborado no interessedosaautosupramencionados e em complementação ao Laudo 36/2012, ambos referentes ao Ofício nº 832/2012/GAB/UTC/PRM/CHAPECÓ.

Conforme apresentado no Laudo 36/2012 o trabalho antropológico é composto a partir da análise dos documentos juntados e da realização de levantamento de campo junto a Terra Indígena Xapecó.

Durante a realização das atividades de campo foram ouvidos indígenas relacionados e envolvidos nos autos em comento, com o objetivo de verificar as interpretações feitas sobre os casos e, mais especificamente, observar se as ações do Cacique foram efetivadas em desconformidade com os interesses tradicionais. Essa tarefa se constitui como fundamental, ao considerarmos que os interesses tradicionais devem ser avaliados a partir das interpretações locais.

‘No Chimbangué haviam dois grupos acusando o Cacique dizendo que ele havia feito isso e feito aquilo... Então eles foram na justiça [justiça federal] e houve uma reunião e eu também participei na Justiça Federal, os contrários exigiram que queriam eleição de novo.

Tudo bem é decisão da comunidade né? Aí o Juiz pediu que fosse feito um regimento e que fosse observado o que os caras estavam querendo, não deixou que a comunidade resolvesse e disse que tinha que ter um regimento.

Fizeram o regimento e houve uma

nova votação, o cacique que tinha sido eleito acabou perdendo na nova votação e uma das pessoas que tinha sido transferida pelo cacique não saiu da Terra Indígena, um tal de Gilmar, não quis ir para outra reserva e ficou na cidade de Chapecó. Quando o cacique Idalino ganhou ele trouxe o Gilmar de volta, mas aí não deu quinze dias teve uma briga lá na Terra Indígena e acabaram matando o irmão do ex-cacique, brigaram lá e deram um tiro no peito dele. Depois forma todos para justiça de novo por causa desse Gilmar e eu digo que foi por causa da interferência da Justiça. Se tivessem deixado os índios resolver o problema talvez aquele estivesse ficado fora e talvez não tivesse acontecido aquilo. (Gentil Belino e a Esposa, TI Xaçecó, outubro de 2012).’

Essa imagem relativa à terra indígena Chimbangue, que envolve o conselho das lideranças Kaingang na região, aparece nos argumentos do Cacique da TI Xaçecó como uma referência nas interpretações que eles fazem, quando refletem sobre as tensões apresentadas na relação entre os interesses tradicionais Kaingang e os procedimentos desenvolvidos pela justiça federal no tratamento das questões diretamente ligadas a esse Povo Indígena.

Na interpretação do Cacique a intervenção da justiça federal em Chimbangue promove um ataque aos trâmites tradicionais do Povo Indígena, causando enfraquecimento na organização social local.

Outrossim, a forma que os procedimentos da justiça federal se constituíram, pela deslegitimação da forma como se processava as relações de poder local, aumentou a

expectativa na capacidade da justiça federal em resolver os problemas locais o que não se processou no caso e tem repercutido, segundo a interpretação indígena, na necessidade de mais intervenções que na forma como acontecem continuam enfraquecendo as capacidades locais de enfrentamentos dos conflitos. Esse é o componente fundamental para se observar a constituição e a repercussão os casos judicializados em análise.

Na análise será considerado também, conforme presente nos argumentos dos entrevistados e nos relatos etnográficos, o desempenho da liderança Kaingang como forma de afirmação dos interesses tradicionais, algo necessários a afirmação da identidade do Povo Indígena. Nesse sentido é que poderemos comentar, a partir da avaliação local baseada nos princípios tradicionais, sobre o desempenho das lideranças Kaingang nos casos denunciados considerando também que esse desempenho se vincula à produção histórica desse Povo. (...)

III. Comentários conclusivos.

(...) Georg Simmel (1983), considera o conflito como forma de sociação, nesse sentido o conflito é elemento fundamental na configuração, destruição e reconfiguração das instituições, estruturas e arranjos sociais. A importância do conflito como elemento de sociação, Simmel entende como dado universal e distanciado das jaulas dos indesejáveis. No caso Kaingang e especificamente na atuação das lideranças, a aplicação das penas e o seu cumprimento ou não também nos permite uma interlocução com

as observações simmelianas sobre o conflito como forma de socialização. O conflito como forma de socialização constitui a identidade Kaingang, o caso é que a interpretação do conflito na organização Kaingang está sendo interpretado desde fora e através dos procedimentos de judicialização, movimento que incorre no risco da promoção de intervenções em desacordo com as referências locais, assim, a partir da resignificação dos trâmites tradicionais locais. É necessário observar os conflitos e as formas locais de enfrentamentos, para a partir daí considerar e respeitar as expressões Kaingang na composição do próprio Estado Brasileiro.

Conforme acontece em qualquer realidade social, os Kingang não estão parados no tempo e o movimento histórico que processam não desconsideram a comunhão nacional. Entretanto, as especificidades Kaingang dentro das relações sociais no Estado Brasileiro não podem ser interpretadas de forma equivocada, inclusive, quando da aplicação da Lei que rege a todos é necessário entender que a própria existência do Povo depende do fortalecimento dos padrões locais em consideração ao desenvolvimento histórico que eles processam. É importante perceber que os Kaingang estão identificando seus problemas e aplicando suas formas de solução. As denúncias processadas na justiça federal, no Ministério Público Federal, nos escritórios de advocacia, nas delegacias de polícia e que repercutem na imprensa, na forma como estão sendo aplicadas, podem estar desconsiderando as capacidades que os próprios Kaingang têm de enfrentar seus conflitos e isso não quer dizer que esse enfrentamento se de num isolado social. As capacidades

de enfrentamentos dos conflitos Kaingang, o que está diretamente ligado aos procedimentos de socialização do Povo, reconhecem os indígenas entrevistados, se dão num contexto interétnico histórico, que não deve ser motivo para intervenções que deponha contra a organização social dos próprios Kaingang.

‘Eu acho que se eles interferissem com conhecimento das nossas leis dos nossos estatutos, não é que seja prejudicial. Eu acho que tem que haver um respeito. Nossas lideranças tem que respeitar a lei. [...] Acho que o judiciário tem que está mais a par das tradições da cultura, pra não ter esse choque né? O judiciário tem que pensar assim: se é da tradição a pessoa ficar dois ou três anos em outra área para depois retornar..’ (Vilnson Paliano, TI Xapecó, outubro de 2012).

Destaco também que durante a realização das entrevistas por várias vezes os Kaingang comentaram que também é grave o fato dos indígenas na aceitarem a decisão tomada pelas lideranças. A recusa em aceitar as decisões das lideranças estão vinculadas, por sua vez, à decisão de não morar em terras indígenas Kaingang e à busca por espaços nas cidades. Sobre esse assunto vale comentar que para alguns Kaingang, o fato da pessoa não aceitar a pena que lhe foi impingida significa não somente reagir contra a pessoa que desempenha o papel de liderança, mas é visto também como uma forma de recusar as referências tradicionais e por conseguinte a recusa à identidade indígena: (...)

Conforme dito antes, se observa nos argumentos indígenas que a recusa

à aceitação das determinações das lideranças é interpretada como uma forma de não aceitação da tradicionalidade e conseqüentemente um distanciamento da identidade indígena. Outrossim, a não aceitação de uma remoção para um lugar mais distante traz à luz os vínculos que as pessoas indígenas estabelecem com as regras locais e com o que há fora da Terra Indígena. Alguns dos indígenas que denunciam abusos, em tese, cometidos na realização das funções de liderança, possuem pouco vínculo com as experiências cotidianas na Terra Indígena, como por exemplo o senhor Claudemir Roque ligado, como outras pessoas, ao mercado de trabalho fora da Aldeia: 'Eu Trabalho na Diplomata e tem minha esposa que também trabalha há sete anos na Diplomata.' (Claudecir Roque, TI Xaçecó, outubro de 2012). Nesse sentido também refle os usos dos instrumentos judiciais uma outra informação de Claudecir Roque, quando ele comenta que está procurando um advogado para cobrar através da justiça indenização pelas despesas e dificuldades por que passou junto com a família, enquanto morava fora da Terra Indígena, no período em que se recusou a aceitar a decisão do Cacique.

A judicialização, conforme é sabido, se desenvolve também a partir atuação dos profissionais, ou seja, especialistas que atuam desde a noção de um campo, onde suas atuações dependem de uma especialização que leva a defesa do interesse ao tramite da representação. Assim, é que ao acessar a judicialização, os indígenas 'elegem' um representante - o operador do direito - e se colocam no processo como representados. O que não está explícito e é de fundamental importância para o

entendimento dos conflitos é o fato de que o deslocamento dos indígenas e o acesso os procedimentos judiciais contra as determinações do Cacique contribuem para constituição de plano de atuação: (...)

O campo jurídico assim constituído arrisca não receber as especificidades locais e, ao mesmo tempo, se estabelecer em disputa com as referidas especificidades. Os casos em análise revelam, pois, uma tensão entre o sistema jurídico nacional e o sistema tradicional Kaingang. No mesmo percurso, a tensão entre os sistemas pode estar privilegiando o nacional, criando uma expectativa ainda comprovada sobre sua capacidade de substituir o tradicional local, na realização de suas tarefas nas experiências cotidianas. É importante considerar que a decisão judicial tomada, em permitam uma redundância necessária, pelo poder judiciário nacional vai de encontro às formas tradicionais Kaingang, isto porque a decisão do judiciário não afeta apenas a relação ou disputa entre Gentil Belino e Claudecir Roque, mas afeta também a relação entre um Kaingang e o Cacique.

'Não foi eu que criei a transferência. não foi a pessoa do Gentil Belino que criou ser amarrado uma pessoa, não é uma coisa minha de dois anos e pouquinho. Porque as vezes tem uns que ficam bêbados e as esposas vem pedir para que eles não fiquem amarrados só um pouquinho, daí eles ficavam num banheirinho e punham um cobertor e saltavam no outro dia, mas elas vinham aqui chorando e pediam para não soltar eles' (Gentil Belino e a Esposa : TI Xaçecó, outubro de 2012).

(...)

Ao final vale comentar que qualquer decisão judicial deve ser tomada a partir do diálogo interétnico e com o objetivo de potencializar as próprias soluções tradicionais Kaingang, assim, considerando e avaliando necessariamente os limites e as implicações impostos às intervenções externas, que conforme apontam os próprios Kaingang podem proporcionar o enfraquecimento dos poderes tradicionais. (g.n).

Assim, a atuação do Estado-Juiz em casos como apresentado nos autos - remoção, transferência e expulsão de indígena pela liderança da comunidade em que se encontra inserido - não se alinha aos ditames da pacificação social singular da localidade, uma vez que dissociada dos costumes e tradições indígenas.

A justificar a tese, tem-se as necessárias ponderações em relação a uma realidade social (indígena) diferenciada, com procedimentos comportamentais diversos do padrão social a que se está acostumado.

O comando judicial como determinado, ao contrário do que se pretende alcançar, poderá trazer insegurança às relações desenvolvidas na respectiva Terra Indígena, podendo, inclusive, gerar situação de conflito. Isso porque, as práticas reiteradas por gerações seriam suplantadas pelo regramento Estatal, que não se revela ao entendimento de todos os integrantes da comunidade indígena.

Numa análise mais abrangente, o ingresso forçado na Terra Indígena através de uma decisão judicial, representaria à coletividade um

enfraquecimento do poder de comando, leia-se do cacique e demais lideranças.

Situação que poderia fomentar eventuais disputas pelo poder, na linha da já descrita produção de acontecimentos conflituosos por interferência Estatal.

Não se pode perder de vista que a expectativa de respeito, crescimento, desenvolvimento, preservação e reprodução cultural é prerrogativa da própria comunidade indígena, cuja vontade é depositada na figura do cacique.

Nesse contexto, a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais também expõe a preocupação com o respeito a identidade social e cultural indígena frente ao processo de desenvolvimento nacional, incluindo a aplicação da legislação vigente:

‘Artigo 5º

Ao se aplicar as disposições da presente Convenção:

a) deverão ser reconhecidos e protegidos os valores e práticas sociais, culturais religiosos e espirituais próprios dos povos mencionados e dever-se-á levar na devida consideração a natureza dos problemas que lhes sejam apresentados, tanto coletiva como individualmente;

b) deverá ser respeitada a integridade dos valores, práticas e instituições desses povos;

c) deverão ser adotadas, com a participação e cooperação dos povos interessados, medidas voltadas a aliviar as dificuldades que esses povos experimentam ao enfrentarem novas condições de vida e de trabalho.
(...)

Artigo 7º

1. Os povos interessados deverão ter o direito de escolher suas, próprias prioridades no que diz respeito ao processo de desenvolvimento, na medida em que ele afete as suas vidas, crenças, instituições e bem-estar espiritual, bem como as terras que ocupam ou utilizam de alguma forma, e de controlar, na medida do possível, o seu próprio desenvolvimento econômico, social e cultural. Além disso, esses povos deverão participar da formulação, aplicação e avaliação dos planos e programas de desenvolvimento nacional e regional suscetíveis de afetá-los diretamente.
(...)

3. Os governos deverão zelar para que, sempre que for possível, sejam efetuados estudos junto aos povos interessados com o objetivo de se avaliar a incidência social, espiritual e cultural e sobre o meio ambiente que as atividades de desenvolvimento, previstas, possam ter sobre esses povos. Os resultados desses estudos deverão ser considerados como critérios fundamentais para a execução das atividades mencionadas.
(...)

Artigo 8º

1. Ao aplicar a legislação nacional aos povos interessados deverão ser levados na devida consideração seus costumes ou seu direito

consuetudinário.

2. Esses povos deverão ter o direito de conservar seus costumes e instituições próprias, desde que eles não sejam incompatíveis com os direitos fundamentais definidos pelo sistema jurídico nacional nem com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Sempre que for necessário, deverão ser estabelecidos procedimentos para se solucionar os conflitos que possam surgir na aplicação deste princípio.

3. A aplicação dos parágrafos 1 e 2 deste Artigo não deverá impedir que os membros desses povos exerçam os direitos reconhecidos para todos os cidadãos do país e assumam as obrigações correspondentes.

Artigo 9º

1. Na medida em que isso for compatível com o sistema jurídico nacional e com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, deverão ser respeitados os métodos aos quais os povos interessados recorrem tradicionalmente para a repressão dos delitos cometidos pelos seus membros.

2. As autoridades e os tribunais solicitados para se pronunciarem sobre questões penais deverão levar em conta os costumes dos povos mencionados a respeito do assunto.
(...)

O Estado-Juiz ao impor o reingresso de indígena na sua posse tradicional pelos comandos das leis do não índio está garantindo a ele uma espécie de salvo-conduto, que pode representar afronta ao poder local

estabelecido. Ou seja, impõe-se uma espécie de imunidade as deliberações gerais a serem observadas por toda coletividade.

As comunidades indígenas vivem em regime diferente da sociedade em geral. Seus costumes, culturas e tradições, por muitas vezes, vão de encontro com o que o contexto social convencional pensa e age, não podendo o Estado, na atividade jurisdicional, intervir em questões internas inerentes à tradição indígena. (evento 101 do processo originário).

Assim, penso que nos conflitos internos entre os índios, de regra, é de serem considerados os usos, costumes e tradições do núcleo indígena, não cabendo a interferência do Poder Judiciário no seu modo de viver e de auto-organizar.

[...]

(APELAÇÃO CÍVEL Nº 5005589-41.2012.404.7202/SC. RELATOR: LUÍS ALBERTO D AZEVEDO AURVALLE. APELANTE: MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. APELADO: CLAUDECIR ROQUE. ADVOGADO: DULCE IRENE FINARDI. APELADO: GENTIL BELINO. INTERESSADO: FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI)

Nesse contexto, tome-se como exemplo eventual determinação estatal no sentido de instalação de energia elétrica em terras tradicionalmente ocupadas pelos povos indígenas sob o pretexto de atendimento aos interesses dos trabalhadores que ali executam o ofício, à míngua de prévia consulta e de modo a impactar os usos, costumes e tradições indígenas, certamente não se ousaria na defesa de tal atuação estatal.

Portanto, compreende o Juízo que à reclamada estava vedada qualquer intervenção no meio ambiente no qual se

deu a execução do trabalho, exatamente por se tratar de terras tradicionalmente ocupadas pelos povos indígenas, cujo direito mostra-se autônomo em relação ao Direito do Estado, na espécie, à legislação trabalhista, demandando qualquer intervenção estatal à prévia consulta aos povos indígenas e, por consequência, a aquiescência de referidos povos a ensejar à implementação da norma estatal, exatamente como restou do acordo firmado junto à Ação Civil Pública (Processo n. 0000212-80.2013.5.11.0051) a que se refere a Ata de Id. a5e5408.

Nada obstante, houve a reclamada por proceder ao pagamento de adicional de insalubridade ao reclamante, assim como em prosseguir com o pagamento, conforme se extrai da referido acordo.

Não se deve raciocinar, portanto, nessa linha de pensamento, na existência de conflito de normas, visto que se trata de caso típico de colisão que admite conformação do direito fundamental da saúde e segurança dos trabalhadores, mediante flexibilização do Direito do Trabalho, aplicando-se-lhe subsidiariamente ao Direito próprio dos povos indígenas, mediante prévia consulta.

Enfim, quanto à alegação de aplicação do Decreto n. 7.395, de 22 de dezembro de 2010, que estabelece a remuneração para as contratações temporárias voltadas a atividades de assistência à saúde para comunidades indígenas, de que trata a Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, no caso, do pessoal contratado para prestação de serviço de assistência à saúde das comunidades indígenas com base na alínea “m” do inciso VI do art. 2º da citada Lei, ou seja, de assistência à saúde para comunidades indígenas, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público dos órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas, poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos

previstos nesta Lei, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal.

Nessa linha de pensamento tem-se que, diferentemente do entendimento do(a) reclamante, inaplicável a legislação em tela na relação mantida entre reclamante e reclamada, uma vez que regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo certo que entre reclamada e União Federal houve apenas terceirização de serviços, inconfundível com o vínculo administrativo especial (temporário).

Nessa perspectiva, atendendo aos fatos e circunstâncias constantes dos autos e após apreciar livremente a prova, entende, o Juízo, como dito nas linhas precedentes, como não provado o fato constitutivo do direito do(a) autor(a).

III - DISPOSITIVO

ISSO POSTO, DECIDE A TERCEIRA VARA DO TRABALHO DE BOA VISTA REJEITAR os pleitos formulados por **EBER LEON PEREIRA PIRES** nos autos da presente **RECLAMAÇÃO TRABALHISTA** proposta em face de **MISSÃO EVANGELICA CAIUA**, como de fato rejeita, o que faz com base nos fundamentos elencados nas linhas precedentes, parte integrante da presente sentença.

Custas pelo(a) autor(a) no quantum de R\$1.516,20 (um mil, quinhentos e dezesseis reais e vinte centavos), calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$75.810,00 (setenta e cinco mil, oitocentos e três reais) (art. 789, II, CLT), isento (a) do pagamento, ante a concessão, a requerimento, do benefício da Justiça gratuita (art. 790, § 3º, CLT).

Cientes as partes (art. 834, CLT).

Boa Vista, 31 de julho de 2015.
Firmado por Assinatura Eletrônica
(Lei nº 11.419/2006)

RAIMUNDO PAULINO CAVALCANTE FILHO
Juiz do Trabalho Substituto



PROCESSO nº 0001656-73.2017.5.12.0054 (RO) TRT12

RECORRENTE: SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS PROFESSORES NO ESTADO DE SANTA CATARINA

RECORRIDO: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTACIO DE SA LTDA

RELATORA: DESEMBARGADORA DO TRABALHO LÍLIA LEONOR ABREU

DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES. CONTROLES DE CONVENCIONALIDADE E CONSTITUCIONALIDADE. INTERPRETAÇÃO CONFORME. OBRIGATORIEDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O regramento trazido pelo art. 477-A da CLT sobre dispensa coletiva de trabalhadores deve ser interpretado à luz dos tratados internacionais de direitos humanos na esfera trabalhista, visto que estes têm caráter supralegal, prevalecendo sobre a legislação ordinária (§ 2º do art. 5º da CF/88). **Considerando as diferenças entre autorização, instrumento e negociação coletiva, a desnecessidade de prévia autorização**

de entidade sindical e pactuação de instrumento coletivo indicada no art. 477-A da CLT não afasta a necessidade de prévia negociação coletiva pelo sindicato profissional obreiro nas dispensas coletivas, pois esta última é uma exigência extraída das Convenções 98 (art. 4º) e 154 (arts. 5º e 2º) da OIT. De igual modo, no âmbito constitucional brasileiro, o ato-fato coletivo de dispensa em massa sem prévia negociação coletiva afronta diretamente os princípios constitucionais da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI), do diálogo social e da valorização da negociação coletiva (art. 114, § 1º e 2º); bem como outros princípios constitucionais, tais como: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); subordinação da propriedade à sua função socioambiental (art. 5º, XXIII; art. 170, III); solução pacífica das controvérsias

(preâmbulo da Constituição Federal de 1988). **Portanto, à luz das normas internacionais e constitucionais, é abusiva a dispensa coletiva sem ampla, prévia e efetiva negociação coletiva pela entidade sindical profissional, pois é essencial à validade e eficácia desse ato/fato coletivo o prévio acesso à informação, transparência, consulta e participação do sindicato obreiro.** Ademais, se a reforma trabalhista busca valorizar a autonomia coletiva e a resolução consensual dos conflitos, o art. 477-A da CLT deve ser interpretado no sentido de garantir o diálogo social entre as partes por meio de prévia negociação entre seus representantes a fim de minimizar os efeitos nocivos da rescisão em massa sobre os trabalhadores, seus familiares e sobre o interesse público primário de toda a sociedade.

RELATÓRIO

Inconformada com a sentença, das fls. 600-610, complementada pelas fls.821-824, recorre a ré a esta Corte.

A ré, preliminarmente, pugna pelo sobrestamento do feito até o seu julgamento pelo STF, em face da repercussão do Tema 638, que trata da possibilidade ou não de demissão em massa, sem a necessidade de prévia negociação com o sindicato da categoria, nos moldes da redação do art. 1.035, § 5º, do CPC e do art. 313, V, “a”, do CPC.

Acresce que “qualquer conclusão recursal em relação a presente demanda deverá necessariamente obedecer ao julgamento da Suprema Corte quanto ao ARE 647.651, sob pena da realização de atos inúteis do ponto de vista prático e da eficiência da prestação jurisdicional” e questiona

que “caso não fosse necessário o imediato sobrestamento dos autos, qual a razão para a inclusão do Tema 638, que faz referência ao processo paradigma ARE 647.651, na planilha de repercussão geral desse TRT12, assim como em todos os demais Tribunais Regionais do país” (fl. 724 do recurso).

No mérito, busca, em síntese, a reforma da obrigação de reintegrar todos os empregados demitidos.

Subsidiariamente pede o estabelecimento de critérios para a reintegração dos professores demitidos, especificamente sobre a devolução das verbas rescisórias pagas aos professores, pois alega que a sentença quedou-se silente sobre esse ponto. Requer, ainda, revogação da liminar concedida em razão do perigo de irreversibilidade dos efeitos da tutela de urgência concedida na sentença.

Por fim, pede a redução do valor arbitrado a título de honorários advocatícios.

O sindicato apresenta contrarrazões às fls. 796-820.

O Ministério Público do Trabalho manifesta-se nos autos para que a recorrente seja intimada para que, no prazo de 5 dias, efetue o depósito recursal na forma do Ato n. 13/GCGJT, sob pena de ser considerado deserto o seu recurso, nos termos do ID 1ceaff9 (fls. 834-837).

Após ser intimada para garantir o juízo, a ré comprova o recolhimento de depósito recursal às fls. 845-46, tendo já recolhido as custas judiciais às fls. 758-759.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da Procuradora Silvia Maria Zimmermann, manifesta-se pelo conhecimento e não provimento do recurso (fls. 936-954).

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso e das contrarrazões, por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

PRELIMINAR DE SOBRESTAMENTO DO FEITO. REPERCUSSÃO GERAL. ART. 1035, § 5º, DO CPC

O requerimento de suspensão foi indeferido nos seguintes termos, fls. 637-639, *verbis*:

[...]

2 - DO PROSSEGUIMENTO DO PROCESSO:

A ESTÁCIO requer a suspensão deste processo, com fundamento no reconhecimento, pelo STF, da repercussão geral da controvérsia envolvendo a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa em massa.

Cita o artigo 1.035 do CPC/2015, que contém a seguinte previsão:

“Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecurável, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo.

[...]

§ 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional.”

Tem razão ao dizer que em 2013 o STF, ao analisar a admissibilidade do ARE 647.651, relacionado à dispensa coletiva dos empregados da EMBRAER, reconheceu a repercussão geral do tema.

No entanto, **conforme decisão proferida também pelo STF, em sessão do Tribunal Pleno, ocorrida em 7-6-2017, para julgamento de Questão de Ordem no ARE 966.177, a previsão contida no §5º do artigo 1.035 do CPC/2015 não gera a suspensão automática dos processos individuais e coletivos que envolvam matéria reconhecida como de repercussão geral.** Eis a decisão do Pleno do STF:

“O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, ora reajustado, resolveu questão de **ordem no sentido de que: ‘a) a suspensão de processamento prevista no §5º do art. 1.035 do CPC não consiste em consequência automática e necessária do reconhecimento da repercussão geral realizada com fulcro no caput do mesmo dispositivo, sendo da discricionariedade do relator do recurso extraordinário paradigma determiná-la ou modulá-la’**”.(ARE 966.177, Plenário, 7.6.2017, Publicado em 12-6-17) (destaquei).

Em suma: cabe ao Relator do Recurso Extraordinário determinar, **se entender oportuna e conveniente, a suspensão dos processos que envolvam tema com repercussão geral reconhecida, o que não ocorreu no ARE 647.651, já citado, que trata da dispensa coletiva sem intervenção sindical.**

A ESTÁCIO cita, como reforço argumentativo da suspensão

pretendida, decisão do TST suspendendo o trâmite do processo TST-RO-6155-89.2014.5.15.0000, mas tal decisão também não favorece a sua tese. Conforme ementa da decisão transcrita pela própria ESTÁCIO em suas Razões Finais: houve suspensão do prosseguimento do processo após interposição de Recurso Extraordinário, isso com base em previsão do CPC que permite a suspensão de Recursos Extraordinários quando já estiver pendente de julgamento no STF Recurso da mesma natureza (ou seja, Recurso Extraordinário) e com o mesmo objeto - o chamado Recurso Extraordinário paradigma. Essa técnica processual busca evitar a remessa de inúmeros Recursos Extraordinários, relacionados à mesma matéria ao STF, que julgará apenas o Recurso Extraordinário paradigma, com repercussão desse julgamento nos Recursos suspensos.

No mais, ainda que fosse possível determinar a suspensão dos processos caso a caso, para aguardar decisão do STF, tal medida não seria recomendável no presente caso, já que o ARE 647.651 teve repercussão geral reconhecida em 2013 e até o momento nem sequer foi incluído em pauta para julgamento.

Pelas razões acima, indefiro o requerimento de suspensão.

Cabe registrar que a decisão proferida em Correição Parcial, já mencionada no Relatório, também não interfere no prosseguimento do processo, já que teve por objeto apenas a decisão liminar proferida em cognição sumária. Além disso, aquela decisão não tem caráter vinculante, e assim, encerradas as fases processuais

postulatória e instrutória, cabe a conclusão do processo para julgamento para prolação de Sentença.

Por fim, a prolação de Sentença substitui a decisão proferida em tutela provisória, de modo que a Correição Parcial que a atacava perde o objeto e, portanto, deixa de produzir efeitos. (Negritei).

Não há falar na suspensão dos autos.

Ao caso, o não cabimento do sobrestamento do feito foi decidido pelo Ministro Marco Aurélio de Mello, no julgamento em 3-10-2016 do Recurso Extraordinário n. 999.435, de São Paulo (que corresponde à nova autuação do ARE n. 647651).

Rejeito.

JUÍZO DE MÉRITO

DISPENSA COLETIVA. REINTEGRAÇÃO

Trata-se de ação civil pública com pedido de liminar de tutela de urgência promovido pelo SINPROESC em face da ESTÁCIO DE SÁ requerendo a suspensão das demissões, sem prévia negociação com o Sindicato, efetivadas pela empresa, reintegração dos professores demitidos, a apresentação de documentação referente aos empregados demitidos (CAGED), abstenção de terceirização dos serviços de docência e, por fim, a declaração de inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT.

De acordo com o que é informado na petição inicial, a recorrente supostamente promoveu o desligamento de aproximadamente 1.200 (mil e duzentos) professores em todo o território nacional, com

o desiderato exclusivo de contratar novos profissionais de forma terceirizada, regidos pelos ditames das Leis ns. 13.429/2017 (Terceirização) e 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

A sentença julgou a matéria nos seguintes termos:
[...]

3-DADISPENSACOLETIVA/EMMASSA:

O Sindicato-autor ajuizou a presente Ação alegando que os Professores da Unidade da ESTÁCIO de São José, que figuram como substituídos, estariam prestes a ser dispensados coletivamente. Cabe registrar que, à época do protocolo da Inicial (dezembro de 2017), havia sido divulgada nacionalmente, por diversos meios de comunicação, a decisão da ESTÁCIO de dispensar cerca de 1.200 professores.

Inicialmente foram juntados os seguintes documentos relacionados à Unidade da ESTÁCIO em São José: comunicados de dispensa, convocações para realização de exame de saúde demissional, bem como ofício com **pedido de agendamento de 34 rescisões contratuais no Sindicato.**

Após, foram juntadas as informações do CAGED, comprovando que a Unidade da ESTÁCIO **em São José dispensou 46 professores em dezembro de 2017. Fixo desde já que são esses os substituídos nesta Ação Coletiva.**

Dito isso, registro que a dispensa coletiva ou em massa pode ser definida como a “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa,

sem substituição dos empregados” (Orlando Gomes, Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa - Aspectos Jurídicos do dispensados” Desemprego Tecnológico”, LTr, ano 38, São Paulo, Julho de 1974).

É certo que, até que seja regulamentado o Inciso I do artigo 7º da CRFB/88, o empregador tem o direito (potestativo) de dispensar individualmente empregados sem ao menos justificá-lo. **Já as dispensas coletivas, em massa, costumam ser questionadas na Justiça do Trabalho.**

Ao tratar do assunto no processo 309/2009-000-15-00.4, o TST concluiu que a dispensa coletiva unilateral contraria princípios/regras constitucionais e normas internacionais, e assim, em conformidade com a boa-fé objetiva, a validade da dispensa dependeria da participação da entidade sindical representativa dos trabalhadores. Foi um julgamento paradigmático. Mesmo sem Súmula ou OJ, passou a ser, na prática, o entendimento “oficial” adotado pelo TST.

Segue um trecho do mencionado acórdão:

“A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente

possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, **inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país.** Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por conseqüência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em conseqüência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.

DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por conseqüência, a participação do(s) respectivo(s)

sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial. [negritei]

Constata-se da leitura desse julgado que o precedente pacificado pelo TST ao longo dos últimos anos não proíbe a dispensa coletiva de trabalhadores, mas apenas a condiciona à efetiva e prévia negociação com sindicato obreiro no processo de dispensa em massa.

De outro norte, esclareço que a decisão julgada em 18-12-2017 pelo TST no RO 10782-38.2015.5.03.000, que foi mencionada pela ré em seu recurso, não alterou esse entendimento pacificado da necessidade de prévia negociação em dispensa coletiva. Nessa decisão de 2017 apenas ficou decidido que o dissídio coletivo de natureza jurídica não é a

medida processual adequada para se discutir a dispensa em massa de trabalhadores, pois nela não há pedido de interpretação de normas autônomas ou heterônomas específicas da categoria. Esclareço que o dissídio coletivo, como método heterocompositivo de resolução de conflitos, não se confunde com a negociação coletiva, que é um método autocompositivo prévio àquele, conforme § 2º do art. 114 da CF/88. Assim, visto que o caso em tela sequer trata de dissídio coletivo, não cabe falar em aplicação da decisão no RO 10782-38.2015.5.03.000 à controvérsia aqui analisada.

Aliás, as mais recentes decisões do TST continuam aplicando o entendimento de que “a dispensa coletiva trabalhista deve ser sempre precedida de negociação coletiva”, conforme revelam os seguintes julgados de 2018 e 2019:

[...] a decisão regional está em harmonia com o entendimento vigente nesta Corte, no sentido de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. (AIRR 281-23.2012.5.05.0631. 4ª Turma do TST. Relator: Caputo Bastos. Julgamento em 27-6-2018).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a dispensa trabalhista coletiva deve ser sempre precedida de negociação coletiva, com a finalidade de minimizar o impacto social negativo e de proteger o hipossuficiente. Ademais, este Tribunal Superior tem entendido que não há critério objetivo quanto ao número ou percentual de trabalhadores dispensados que caracterizariam a dispensa em massa. Desse modo, o acórdão regional, em que mantida

a sentença, na qual consignado que se faz necessário que a Reclamada submeta as dispensas trabalhistas coletivas à negociação coletiva, sem fixar o número ou percentual certo de trabalhadores dispensados para caracterizar a dispensa em massa, encontra-se em conformidade com o entendimento desta Corte Superior. Decisão monocrática mantida com acréscimo de fundamentação. Agravo não provido. (Ag-AIRR-10012-46.2013.5.15.0076, 5ª Turma do TST. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Julgamento em 27-2-2019).

Nesse interim, em 11-11-2017 entrou em vigor o art. 477-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/17, trazendo a seguinte disposição sobre dispensa coletiva de trabalhadores: “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” [sublinhei]

Ocorre que o art. 477-A da CLT em nenhum momento fala em desnecessidade da negociação coletiva na despedida em massa de trabalhadores. Esse dispositivo legal não veda ou proíbe a prévia negociação coletiva com o ente sindical. Ele fala apenas em desnecessidade de autorização prévia ou de celebração de CCT ou ACT para a efetivação da dispensa coletiva. Portanto, a literalidade do art. 477-A da CLT trata apenas sobre prévia autorização ou celebração de ACT/CCT, omitindo-se sobre o requisito da prévia negociação coletiva.

Logo, a simples interpretação literal do art. 477-A da CLT já revela que essa norma não está em conflito com a fundamentação nuclear dos precedentes do TST sobre a matéria (“a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de

trabalhadores”), pois o requisito da prévia negociação coletiva é diferente do requisito da prévia autorização ou da pactuação de instrumento coletivo.

Nesse sentido, cabe trazer excerto do esclarecedor parecer do Ministério Público do Trabalho, nos seguintes termos:

Como senota, não há incompatibilidade do art. 477-A como os precedentes jurisprudenciais antes mencionados, vez que os pedidos formulados pelo MPT ou pelos sindicatos profissionais, nas ações coletivas, não se referem à impossibilidade de dispensas em massa sem prévia celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, mas sim, à exigência de prévia negociação com o sindicato representante da categoria obreira. [fl. 945]

As decisões do Tribunal Superior do Trabalho não trazem a exigência de prévia autorização sindical, mas sim a necessidade de prévia negociação pelos sindicatos obreiros no processo de dispensa coletiva.

A negociação coletiva é um método autocompositivo de resolução de conflitos que não se confunde com a mera autorização nem com o instrumento coletivo em si que pode resultar dela. A obrigatoriedade de negociação coletiva não é uma obrigação de fim, mas de meio. Por ser um instrumento próprio de sociedades democráticas, o processo de negociação coletiva é mais importante do que o próprio resultado, pois ela envolve deveres de informação, consulta, transparência, esclarecimento, participação, cooperação e lisura dos participantes.

Por visualizar a importância da negociação coletiva para o desenvolvimento dos direitos fundamentais do trabalho no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu a

obrigatoriedade de negociação coletiva com a participação das organizações de trabalhadores no processo de fixação das condições de emprego e no estabelecimento das relações entre empregadores e trabalhadores, o que inclui atos como a despedida coletiva de trabalhadores.

Nesse sentido, há previsão no art. 4º da Convenção 98 da OIT, “*in verbis*”:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e **utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.** [negritei]

A exigência de negociação coletiva também está prevista no art. 5º c/c art. 2º da Convenção 154 da OIT, “*in verbis*”:

Art. 5 -

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
[...]

Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre,

de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, **com fim de:**

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; [negritei]

No mesmo caminho das Convenções 98 e 154 da OIT, é possível citar, ainda, outros instrumentos normativos internacionais não cogentes, mas aplicáveis como fontes supletivas de interpretação. A título de exemplo, cabe mencionar a Recomendação 163 da OIT, que trata exatamente sobre a promoção da negociação coletiva, estabelecendo em seu art. 7º que:

(1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a

informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

Com efeito, o regramento trazido pelo art. 477-A da CLT sobre dispensa coletiva de trabalhadores deve ser interpretado à luz dos tratados internacionais de direitos humanos na esfera trabalhista, visto que estes têm caráter supralegal, prevalecendo sobre a legislação ordinária (§ 2º do art. 5º da CF/88).

Desse modo, **a disposição do art. 477-A da CLT de que nas dispensas coletivas é desnecessária a prévia autorização de entidade sindical e pactuação de instrumento coletivo deve ser interpretada sob a ótica da Convencionalidade Internacional, no sentido de que é necessária a prévia negociação coletiva pelo sindicato profissional obreiro, visto que esta é uma exigência extraída das Convenções 98 (art. 4º) e 154 (arts. 5º e 2º) da OIT.**

Além disso, cabe destacar que, **âmbito constitucional brasileiro, a dispensa coletiva sem prévia negociação coletiva afronta diretamente os princípios constitucionais da Intervenção Sindical nas Questões Coletivas Trabalhistas (art. 8º, III e VI), do Diálogo Social e da Valorização da Negociação Coletiva (art. 114, § 1º e 2º);** bem como outros princípios constitucionais, tais como: dignidade da pessoa humana (art. 1º, III); valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV; art. 170, VIII); direito social ao trabalho estabelecido (art. 6º); subordinação da propriedade à sua função socioambiental (art. 5º, XXIII; art. 170, III); solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988). Destaco que a dignidade dos trabalhadores está ressaltada pela Carta da República no capítulo atinente aos princípios gerais da atividade econômica, art. 170, caput: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames

da justiça social” (...). Disso resta claro que o objetivo do legislador constitucional foi sujeitar a atividade econômica à observância dos direitos humanos.

No âmbito da **legislação infraconstitucional, o ordenamento jurídico interpretado de maneira sistemática igualmente não permite a realização do negócio jurídico de despedida em massa de trabalhadores sem previsão negociação coletiva com os representantes destes trabalhadores, sob pena de violar os princípios e regras da boa-fé objetiva, lealdade, probidade (arts. 113 e 422); da função social do contrato (art. 421); e da vedação ao abuso de direito (art. 187)**. Cabe registrar, ainda, que é nulo o negócio jurídico que “tiver por objetivo fraudar lei imperativa” como ocorre com a dispensa coletiva que busca impedir a aplicação de legislação trabalhista mais benéfica aos seus empregados (art. 166, VI, CC; art. 9º, CLT).

No Brasil, mesmo após a edição do art. 477-A da CLT, Tribunais trabalhistas brasileiros vêm estabelecendo interpretação desse artigo em conformidade com a Convencional Internacional e a Constituição Federal de 1988 no sentido de reconhecer a necessidade de prévia negociação coletiva aos atos de dispensas coletivas. Nesse sentido, seguem as decisões colegiadas dos Tribunais Regionais do Trabalho de Minas Gerais e São Paulo-Campinas:

MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA DE URGÊNCIA. PRESENÇA DOS REQUISITOS DA PROBABILIDADE DO DIREITO E DO PERIGO DE DANO OU RISCO AO RESULTADO ÚTIL DO PROCESSO. DIREITO LÍQUIDO E CERTO À SUA CONCESSÃO. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONVENCIONALIDADE INTERNACIONAL. DISPENSA COLETIVA. 1. Nos termos do art. 300 do novo CPC, “A tutela de urgência será concedida quando houver elementos

que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”. Dispõe ainda o seu § 3º que: “A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão” (grifei). Ou seja, uma vez presentes os requisitos legais (probabilidade do direito e perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo), e inexistindo perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão, a tutela de urgência deverá ser concedida pelo Magistrado. Note-se que a lei não diz que a tutela de urgência poderá ser concedida. Não se trata, aqui, de uma faculdade do Juízo, mas de um poder-dever, a ser exercido sempre que presentes os pressupostos legais para a concessão da tutela de urgência pretendida. 2. O disposto no art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, em sua própria literalidade, a despeito de esclarecer não ser necessária a “autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”, quedou-se silente a respeito da necessidade da instauração da consulta prévia para sua validade, no que bem andou o legislador, pois não poderia mesmo avançar mais e derrogar os preceitos internacionais que tratam da necessidade do diálogo social no âmbito coletivo. 3. As normas de direitos humanos sobre o trabalho, quando internalizadas no ordenamento nacional, asseguram um patamar mínimo (não um teto) de garantias que dirigem a interpretação das normas emanadas do legislador ordinário. 4. O juiz brasileiro não é apenas um juiz nacional, mas um garante do sistema internacional de proteção aos direitos humanos. (TRT3.

1ª Sessão de Dissídios Individuais. MS 0011778-65.2017.5.03.0000. Relator: Des. José Eduardo de Resende Chaves Jr. Julgamento em 26-4-2018).

O art. 477-A da CLT, entretanto, 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). [...]

Em resumo, a decisão combatida, “0b85498” - em conformidade com: o art. 477-A da CLT, que não veda a prévia negociação antecedente à dispensa; 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) - em consonância com: o art. 9º, § único, I, do CPC; o art. 139, IV, do CPC; o art. 300 do CPC; o art. 12 da Lei nº 7.347/1985 - não padece de qualquer ilegalidade ou abuso de poder. (TRT15. Seção de Dissídios Coletivos. MS 0008367-78.2017.5.15.0000. Relator: Evandro Eduardo Maglio. Julgamento em 31-1-2018).

A partir dessa interpretação conforme à Convencionalidade Internacional e à Constituição de 1988, corretamente adotada pela jurisprudência trabalhista brasileira, conclui-se que é abusiva a dispensa coletiva sem ampla, prévia e efetiva negociação coletiva pela entidade sindical profissional, pois é essencial à validade e eficácia desse ato/fato coletivo o prévio acesso à informação, transparência, consulta e participação da entidade sindical.

Se a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) busca valorizar a autonomia coletiva e a resolução consensual dos conflitos, o art. 477-A da CLT deve ser interpretado no sentido de garantir o diálogo social entre as partes por meio da prévia negociação entre seus representantes a fim de minimizar os efeitos nocivos da rescisão em massa sobre os trabalhadores, seus familiares e sobre o interesse público primário de toda a sociedade.

Em suma, concludo, no caso em tela, que a ré violou os Tratados Internacionais de Direitos Humanos do Trabalho (Convenções da OIT) ao não oportunizar ao sindicato autor a prévia negociação coletiva no processo de dispensa coletiva de seus empregados, sendo correta a determinação de reintegração dos empregados demitidos, conforme decidido pelo juiz de primeiro grau.

Portanto, de todo o exposto, amadurecendo a análise da matéria após

decisões tomadas em Mandado de Segurança, compreendo que não se trata de declarar inconstitucional o art. 477-A da CLT, mas sim de interpretá-lo em conformidade com as convenções internacionais do trabalho dos quais o Brasil é signatário e com a legislação constitucional brasileira.

Segundo doutrina de Luiz Roberto Barroso (*in* “Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora, p. 188), não se deve declarar a inconstitucionalidade de norma quando ela não for manifesta ou inequivocamente inválida ou quando houver dentre as interpretações possíveis, uma que possa ser compatibilizada com a Constituição.

Essa visão adere ao princípio da interpretação conforme a Constituição, em que se busca atender à presunção de constitucionalidade da norma, conservando-se o seu sentido, evitando invasões na competência dos poderes.

De outro norte, a doutrina do professor de Direito Internacional Valério Mazzuoli estabelece que, nos termos dos parágrafos 2º e 3º do art. 5º da CF/88, os tratados internacionais de direitos humanos servem como paradigma de controle de convencionalidade de aplicação da legislação doméstica brasileira. Portanto, as normas infraconstitucionais, para a análise de sua compatibilidade com o “Estado Constitucional e Humanista de Direito”, devem passar pelo controle de convencionalidade das leis, à luz dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado. (In.: Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. Revista de Informação Legislativa, 2009, pp. 113-139).

Aplicada ao caso, a interpretação conforme à Convencionalidade internacional e à Constituição de 1988 do art. 477-A da CLT não permite concluir pela exclusão da necessidade de prévia negociação coletiva

na dispensa coletiva de trabalhadores, visto que negociação não é sinônimo de autorização. À luz das normas internacionais e constitucionais que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, o texto legal celetista sobre dispensa coletiva deve ser interpretado a partir da exigência trazida naquelas normas de ampla, prévia e efetiva consulta e participação do sindicato profissional no processo de demissão em massa de trabalhadores.

Portanto, desrespeitado o requisito de validade e eficácia do ato/fato coletivo de dispensa em massa de trabalhadores pelo empregador - a prévia negociação coletiva -, é devida a reintegração de todos os trabalhadores substituídos dispensados coletivamente em dezembro de 2017 e, por conseguinte, o pagamento dos salários e demais vantagens respectivas, nos termos definidos na primeira sentença de origem e posteriormente esclarecidos na sentença de embargos de declaração.

Sobre o pedido subsidiário da ré de estabelecimento de critérios para a reintegração dos professores demitidos quanto à devolução das verbas rescisórias pagas, saliento que o Juiz sentenciante já definiu esses parâmetros em sentença de Embargos de Declaração (fl. 827), nos seguintes termos:

[...] feita a reintegração, o valor líquido que os reintegrados receberam a título de verbas rescisórias poderá ser deduzido pelo réu dos salários pagos após a reintegração, no percentual máximo mensal de 30% do valor líquido devido (por analogia à Lei 10.820/2003 e ao Decreto 4.840/2003). A reintegração deverá ser comunicada à SRTE e à CAIXA, para fins de FGTS e Seguro-desemprego, cabendo a essas duas entidades a decisão sobre o procedimento a adotar.

Sobre as arguições da ré contra o deferimento da liminar na sentença impugnada, registro que não cabe falar em perigo para a ré de irreversibilidade dos efeitos da tutela de urgência concedida na sentença, pois, além de ser plenamente reversível a decisão de reintegração, cabe a ré arcar com as consequências de eventuais atos gerenciais, como novas contratações, por si tomadas no interregno das decisões judiciais. Ademais, é muito maior o risco de dano grave ou de difícil reparação dos empregados substituídos que forma demitidos. A irreversibilidade indicada no § 3º do art. 300 do CPC demanda uma análise do caso concreto e o sopesamento dos possíveis danos a serem sofridos pelas partes, para que a efetividade da tutela de urgência pela garantia do resultado útil do processo não se esvaneça. Sobre essa alegação, adoto como razões de decidir os fundamentos do parecer do Ministério Público do Trabalho, assim expostos:

[...]

A tutela de urgência de natureza antecipada, conforme determina o art. 300, caput, do CPC, é concedida a partir do convencimento do magistrado quanto à probabilidade do direito alegado pelo autor e ao perigo de dano. Uma vez convencido quanto à presença desses elementos, cabe ao juiz analisar eventuais prejuízos a serem suportados pelo réu e, a partir da ponderação quanto à relevância dos fundamentos de cada parte, conceder a antecipação dos efeitos da tutela.

Esse é o comando que se extrai do parágrafo 3º do art. 300, ao dispor que a tutela “não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão”. A irreversibilidade dependerá, portanto, dessa análise acerca de qual risco possui os mais relevantes fundamentos para vir a ser

tutelado de forma antecipada. Nesse sentido, conforme lição de Teori Zavascki,

“sempre que houver um confronto entre o risco de dano irreparável ao direito do autor e o risco de irreversibilidade da medida antecipatória, deverá o juiz formular a devida ponderação entre os bens jurídicos em confronto, para o que levará em especial consideração a relevância dos fundamentos que a cada um deles dá suporte, fazendo prevalecer a posição com maior chance de vir a ser, ao final do processo, consagrada vencedora. Assim, nos casos em que o direito afirmado pelo autor seja de manifesta verossimilhança e que seja igualmente claro o risco de seu dano iminente, não teria sentido algum sacrificá-lo em nome de uma possível, mas improvável, situação de irreversibilidade”. (apud José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva (coord) Comentários ao Novo CPC e sua Aplicação ao Processo do Trabalho - Atualizado conforme a Lei n. 13.256/2016, LTr, p. 297).

No caso dos autos, essa ponderação foi adequadamente realizada pelo juízo *a quo*, conforme se extrai da sentença de embargos de declaração:

“Primeiro, entendo não haver probabilidade do provimento do RO interposto pelo réu. Óbvio que é possível ser provido, mas entendo não ser provável, já que: a Sentença foi proferida de acordo com a jurisprudência do TST; o TRT, ao se manifestar, manteve a decisão que antecipou os efeitos da tutela, apenas confirmada na Sentença ora atacada; e o TST, em Correição, primeiro cassou

a decisão que antecipou os efeitos da tutela, mas, proferida a Sentença, julgou prejudicada uma segunda Correição. Segundo, aqui há sim um risco de dano grave ou de difícil reparação, mas não para o réu, e sim para os substituídos, que continuam no olho da rua, apesar de decisão que determina sua imediata reintegração. Se alguém corre risco aqui são os substituídos, não o réu. Estar com o quadro de Professores já fechado para 2018 não pode ser usado como fundamento para descumprir ordem judicial ou obter a suspensão dos efeitos de decisão que determinou a reintegração. Que eles sejam reintegrados, como já determinado, e, se não houver mais turmas disponíveis para que ministrem aulas, que ao menos permaneçam à disposição do réu, na condição de empregados, mas já reintegrados. E se receberem sem trabalhar, por estarem à disposição, e houver uma posterior reforma da decisão que determinara a reintegração, que o réu cobre pelas vias legais os valores pagos. Ter deferido ou não o pedido de devolução e conseguir ou não receber de volta os valores pagos são variáveis inerentes a toda e qualquer demanda judicial e não servem para impedir ou sustar os efeitos de uma decisão de antecipação dos efeitos da tutela. (grifou-se)”.

Com efeito, entre o risco a ser suportado pela ré em caso de implementação do comando judicial em caráter antecipatório e o risco de se deixarem diversos trabalhadores afastados de sua fonte de emprego e renda, sobressai a necessidade de se tutelar, em caráter de urgência, o direito dos empregados dispensados em massa sem a intervenção do respectivo sindicato profissional. E

isso se dá sem violação ao art. 300, §3º, do CPC, cujo teor não pode ser interpretado de forma a permitir que o autor sempre suporte, sozinho, os riscos do processo.

Por fim, reputo adequado e razoável o percentual estabelecido na sentença de 15% sobre o valor da condenação a título de honorários advocatícios, tendo em conta a complexidade e importância da causa coletiva, que busca a garantia de direitos transindividuais de vários trabalhadores.

De todo o exposto, mantenho a sentença, mas por fundamentos diversos.

Nego provimento ao recurso da ré.

Pelo que,

ACORDAM os membros da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, **CONHECER DO RECURSO**; por igual votação, rejeitar a preliminar de sobrestamento do feito. No mérito, com ressalva da Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky apenas quanto à fundamentação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 11 de junho de 2019, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Lília Leonor Abreu, a Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky e o Juiz do Trabalho Convocado Ricardo Córdova Diniz. Presente a Dra. Ângela C. dos Santos Pincelli, Procuradora Regional do Trabalho. Processo proveniente da sessão do dia 28 de maio, quando procederam à sustentação oral, pela ré, o Dr. Gabriel Cunha Rodrigues e, pelo sindicato-autor, o Dr. Walter Beirith Freitas.

LÍLIA LEONOR ABREU

Relatora



Processo Nº RO-0029500-68.2011.5.13.0025 TRT13

Complemento PUBLICAÇÃO DE ACÓRDÃOS DO EGRÉGIO TRT DA 13ª REGIÃO - OF: 00029/2016

Relator Desembargador WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. RELATO DE TRÁFICO INTERNACIONAL DE PESSOAS PARA EXPLORAÇÃO SEXUAL NA ITÁLIA. NÚMERO DE PESSOAS TRAFICADAS. IRRELEVÂNCIA, MORMENTE QUANDO ALEGADO O TRÁFICO DE MENOR. AFETAÇÃO A INTERESSES SIGNIFICATIVOS DA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA. NORMAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS PROTETIVAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA REQUERIDA PELO MPT. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. REABERTURA DA INSTRUÇÃO. A petição inicial da

presente ação civil pública reflete um caso de tráfico internacional de pessoas para exploração sexual na Itália, que foi objeto de matérias em jornal de grande circulação no Estado da Paraíba. As práticas descritas na exordial, acaso comprovadas, revelam a afetação de interesses significativos da sociedade democrática, mormente no que se refere à dignidade da pessoa humana, ante o tratamento degradante que decorre do tráfico de pessoas, máxime, quando o intuito é de exploração sexual (CF, art. 1º, III, c/c art. 5º, III). Nessa perspectiva, o Brasil ratificou a Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Organizado Transnacional (Convenção de Palermo), bem como o Protocolo Adicional para a Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, por meio dos Decretos 5.015 e 50.017/2004, o que trouxe, como efeito imediato, a modificação do Código Penal, art. 231, para deixar claro que o tráfico internacional para fins de exploração sexual vitimiza pessoas,

independentemente do gênero das vítimas. O caso revela-se ainda mais gravoso, quando há alegação de tráfico de menor. Em tese, tal quadro constitui violação à Convenção nº 182 da OIT, pois a exploração sexual de criança e adolescente é considerada uma das piores formas de trabalho infantil (lista TIP). A conduta, acaso comprovada, também transgredir a Convenção Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores, ratificada por meio do Decreto nº 4.316/2002. Significa que a hipótese é de incidência de normas constitucionais e internacionais protetivas da dignidade da pessoa humana, o que exige que o Direito responda à altura, para que o alicerce da sociedade democrática não seja atingido. Para fins de eventual configuração de dano moral coletivo, é irrelevante o número de pessoas traficadas. Com efeito, a magnitude do dano não pode ser aferida a partir de dados estritamente numéricos. A mensuração da ofensa à sociedade opera-se de forma qualitativa, sopesando a grandeza e a relevância do bem jurídico tutelado. Recurso ordinário provido, para se acolher a preliminar de nulidade processual por cerceamento do direito de defesa, arguida pelo MPT, determinando-se a imediata reabertura da instrução. (TRT 13ª Região - Tribunal Pleno - Recurso Ordinário nº 0029500-68.2011.5.13.0025, Redator: Desembargador Wolney De Macedo Cordeiro, Julgamento: 18/08/2016, Publicação: DJe 31/08/2016).

PROCESSO EM SEGREDO DE JUSTIÇA



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
000003-80.2014.5.14.0411

CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO
(00003.2014.411.14.00-7)

ÓRGÃO JULGADOR: 1ª TURMA

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE
EPITACIOLÂNDIA - AC

1º RECORRENTE(S): FUNDAÇÃO DE
TECNOLOGIA DO ESTADO DO ACRE -
FUNTAC

PROCURADOR(ES): GERBERSON AMAZONAS
TUSSOLINI E OUTROS

2º RECORRENTE(S): LOPES & CAVALCANTE
LTDA - ME

ADVOGADA(S): STELA MARIS VIEIRA DE
SOUZA

3º RECORRENTE(S): VIEIRA & GOMES LTDA

ADVOGADO(S): LAZÁRO ANTÔNIO SILVA DE
SOUZA E OUTROS

1º RECORRIDO(S): MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO - PROCURADORIA DO
TRABALHO NO MUNICÍPIO DERIO BRANCO

PROCURADOR(ES): FERNANDO HENRIQUE
FERREIRA SANTOS E OUTROS

2º RECORRIDO(S): FUNDAÇÃO DE
TECNOLOGIA DO ESTADO DO ACRE -
FUNTAC

PROCURADOR(ES): GERBERSON AMAZONAS
TUSSOLINI E OUTROS

3º RECORRIDO(S): EDINALDO BEZERRA DE
FREITAS

ADVOGADA(S): STELA MARIS VIEIRA DE
SOUZA

4º RECORRIDO(S): VIEIRA & GOMES LTDA

ADVOGADO(S): LAZÁRO ANTÔNIO SILVA DE
SOUZA E OUTROS

RELATORA: DESEMBARGADORA MARIA
CESARINEIDE DESOUZA LIMA

PARCERIA SOCIAL. VÍNCULO DE EMPREGO ENVOLVENDO ENTE PÚBLICO. CONJUNTO PROBATÓRIO. MELHORA NA QUALIDADE DE VIDA DE COMUNIDADE DE DIFÍCIL ACESSO. POLÍTICA PÚBLICA QUE PROMOVE A MANUTENÇÃO DA FLORESTA. DESNECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. A realização de parceria social envolvendo ente público para melhora na qualidade de vida de comunidade localizada na floresta amazônica de difícil acesso, constatada pela análise do conjunto probatório, com o objetivo, também, de preservar a floresta, dispensa a realização de concurso público

para contratação de trabalhadores, se constatado que sua realização inviabilizaria a manutenção do modelo, com inequívocos benefícios a todos os envolvidos.

1 RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários interpostos pelas rés contra a sentença de fls. 678/692, complementada pela decisão de embargos de declaração de fls. 701/702, em que o juiz “*a quo*” julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados pelo autor e condenou as rés em diversas obrigações de fazer e não fazer, bem como ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais) e multas no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais) para a Fundação de Tecnologia do Estado do Acre - Funtac e R\$ 1.000,00 (mil reais) para Lopes & Cavalcante Ltda – ME e Vieira & Gomes Ltda, cada, por trabalhador, caso descumpridas as obrigações.

Nas razões do recurso (fls. 707/734), a primeira recorrente (Fundação de Tecnologia do Estado do Acre - Funtac) alega ausência de responsabilidade pelos atos comissivos ou omissivos ensejadores da condenação.

A segunda recorrente (Lopes & Cavalcante Ltda – ME), por sua vez (fls. 741/761), preliminarmente, requer a suspensão do feito até julgamento pelo Supremo Tribunal Federal-STF de matéria atinente à responsabilidade subsidiária da administração pública, arguindo, ainda, falta de interesse processual e ilegitimidade ativa. No mérito, requer a exclusão do pagamento de indenização por dano moral, ou a redução do valor arbitrado, e, ainda, que as custas processuais sejam fixadas em consonância com o valor condenatório da recorrente, e não sobre o valor total da condenação.

A terceira recorrente (Lopes & Cavalcante Ltda – ME), às fls. 779/786, sustenta

inexistir dano moral coletivo, requerendo a exclusão do pagamento respectivo ou a minoração do valor condenatório, bem como sejam as custas processuais fixadas apenas sobre o valor a que vier ser condenada.

Contrarrazões pelo autor (fls. 804/817), rebatendo os argumentos dos recursos e pugnando pela confirmação da sentença..

Dada a possibilidade de a decisão a ser tomada neste feito gerar grande impacto na sociedade local em que se encontra inserida a sede da 1ª recorrente, foi realizada audiência de tentativa de conciliação, no município de Rio Branco, no dia 03/09/2015, com prosseguimento no dia 1º/10/2015 e 22/11/2016, sem que houvesse êxito em pôr fim ao litígio pela transação.

Foi realizada inspeção judicial na sede da NATEX (867/868), no município de Xapuri (AC), juntamente com as partes e o Membro do Ministério Público do Trabalho-MPT, ocasião em que foram apresentadas as instalações, todo o processo fabril, foram feitas entrevistas com os trabalhadores.

Por ocasião da inspeção, foram visitados ainda pontos da cidade e mantido contato com seringueiros, representados por seu líder, que expôs a forma de extração da borracha, de árvores nativas, com preservação da floresta, o que, segundo relatou, garante o sustento de várias famílias.

O Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Xapuri pleiteou o ingresso no feito na qualidade de “amicus curiae”, o que foi acolhido (fl. 897).

Desnecessário o envio dos autos ao Ministério Público do Trabalho- MPT para parecer, uma vez que este é o autor da ação.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Os recursos são tempestivos, pois as recorrentes tomaram conhecimento da publicação da sentença de embargos de declaração em 8/8/2014 (fl. 705), e protocolizaram os respectivos apelos em 13 e 19/8/2012 (fls. 707, 741 e 779), estando representadas por advogados habilitados (fls. 156 e 466) e em consonância com Súmula n.º 436 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Depósito recursal e custas processuais em ordem (fls. 762, 765 e 787/790), considerando que a 2ª e 3ª reclamadas não pleiteiam exclusão da lide (Súmula n. 128, III, do Tribunal Superior do Trabalho-TST).

A 2ª recorrente, preliminarmente, requer a suspensão do presente feito até decisão final do STF no RE n.º 603.397/SC, que trata da responsabilidade subsidiária de ente público, ao argumento de existência de repercussão geral da matéria. Entretanto, carece a insurgente de interesse recursal no particular porque a responsabilização subsidiária pelas obrigações impostas às prestadoras de serviço (2ª e 3ª recorrentes) apenas à primeira reclamada (1ª recorrente) aproveita, razão pela qual não se conhece do recurso neste aspecto. Ademais, sobre a questão, o STF, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n.º 16, julgada em 24/11/2010, não afastou a aplicabilidade da Súmula n.º 331 do TST, não impedindo, portanto, o reconhecimento da responsabilidade do poder público pela inadimplência dos seus prestadores de serviço quando reconhecida falha na fiscalização dessas empresas.

Contrarrazões em ordem.

Assim, decide-se conhecer dos recursos ordinários, exceto, por falta de interesse recursal, do pedido de suspensão do feito requerido pela 2ª recorrente. Decide-se, ainda, conhecer das contrarrazões.

2.2 PRELIMINARES

2.2.1 DA LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A segunda recorrente (Lopes & Cavalcante Ltda – ME) requer a reforma da decisão que reconheceu a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho para propor a presente ação. Alega que o objeto da demanda, no que se refere aos recolhimentos de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS e contribuição social, diz respeito a direito individual disponível, o que não justifica a atuação do MPT.

Sem razão a recorrente.

A expressão outros interesses difusos e coletivos, constante no art. 129, III, da Constituição Federal, conforme posição jurisprudencial dominante, abrange os direitos individuais homogêneos, estando o MPT legitimado para o patrocínio destes interesses por meio da Ação Civil Pública.

Importante trazer à baila o Enunciado 75, aprovado na I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, ocorrida em Brasília, no dia 23/11/2007, *in verbis*:

75. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO.

I – O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade para defender direitos ou interesses individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum, nos exatos termos do artigo 81, inciso III, do CDC.

II – Incidem na hipótese os artigos 127 e 129, inciso III, da Constituição Federal, pois a defesa de direitos

individuais homogêneos quando coletivamente demandada se enquadra no campo dos interesses sociais previstos no artigo 127 da Magna Carta, constituindo os direitos individuais homogêneos em espécie de direitos coletivos *lato sensu*.

O Supremo Tribunal Federal já havia enfrentado a questão, consoante se observa do seguinte aresto:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO – TRABALHISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – 2. Acórdão que rejeitou embargos infringentes, assentando que ação civil pública trabalhista não é o meio adequado para a defesa de interesses que não possuem natureza coletiva. 3. Alegação de ofensa ao disposto no art. 129, III, da Carta Magna. Postulação de comando sentencial que vedasse a exigência de jornada de trabalho superior a 6 horas diárias. 4. A Lei Complementar no 75/93 conferiu ao Ministério Público do Trabalho legitimidade ativa, no campo da defesa dos interesses difusos e coletivos, no âmbito trabalhista. 5. Independentemente de a própria lei fixar o conceito de interesse coletivo, é conceito de Direito Constitucional, na medida em que a Carta Política dele faz uso para especificar as espécies de interesses que compete ao Ministério Público defender (CF, art. 129, III). 6. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho. (RE 213015/DF, Rel. Min. NÉRI DA SILVEIRA, DJ 24.05.2002)

Este Tribunal também já teve a oportunidade de se manifestar sobre o tema:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS

HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE. O Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 127 da Constituição Federal c/c artigo 6º, incisos VII, letra 'd', e XII, da Lei Complementar n. 75/93, detém legitimidade ativa para propor ação coletiva em favor dos trabalhadores, na defesa de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. (Proc. n. 00189.2007.403.14.00-0. Relatora: Desembargadora Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria. Data do julgamento: 12-12- 2008, Tribunal Pleno. Data da publicação: 22-12-2008).

Assim, firma-se o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade ativa para postular na defesa dos direitos em comento, mormente por se tratarem de fraudes à legislação trabalhista que alcança inúmeros empregados da recorrente, como ausência de depósitos fundiários e previdenciários, atrasos salariais, ausência de exames complementares e inobservância das regras do turno ininterrupto de revezamento (fls. 128/143).

Rejeita-se, portanto, a preliminar.

2.2.2 DA AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL SUSCITADA PELA SEGUNDA RECORRENTE

Aduz a segunda recorrente (Lopes & Cavalcante Ltda – ME) que o Ministério Público do Trabalho-MPT não possui interesse processual na demanda porque os autos de infração em que se ampara a pretensão do órgão ministerial originaram-se de fiscalização realizada em Rio Branco-AC, e não guarda relação com a fábrica de camisinhas de Xapuri-AC, e, ainda, que a Lei 7.347/85 restringe a utilização da via coletiva no tocante a pretensões que envolvam o FGTS, reafirmando, neste ponto, que é possível a individualização dos valores fundiários e da contribuição social.

Analisa-se.

Registra-se, de pronto, que a fiscalização ocorreu na sede da recorrente em Rio Branco-AC porque, por certo, é onde se concentra toda a documentação da empresa, inclusive, o contrato de prestação de serviço com a Funtac foi celebrado naquela cidade (fl. 88).

Outrossim, da análise dos autos de infração da empresa Lopes & Cavalcante Ltda – ME juntados no feito (fls. 128/143), constata-se que em alguns deles há menção expressa de irregularidades trabalhistas referentes aos trabalhadores da fábrica de camisinhas de Xapuri (fls. 133/137 e 142). E, somente quanto a estes, verifica-se que a recorrente não adimplia corretamente as seguintes verbas: auxílio alimentação (fl. 133); contribuição social (alíquota de 10%) sobre o montante dos depósitos de FGTS (fl. 134); inobservância do turno ininterrupto de revezamento e ausência de pagamento integral do salário até o quinto dia útil (fl. 135/136); e ausência de exames complementares (fl. 142). Portanto, só pelo relacionado, é inafastável o interesse processual do MPT para ver sanadas tais irregularidades e responsabilizado o causador do dano.

Rejeita-se a preliminar.

2.3 MÉRITO

Por ser ponto comum nos três recursos, o dano moral coletivo será analisado conjuntamente em tópico específico do recurso da Funtac.

2.3.1 RECURSO DA FUNTAC (1ª RECLAMADA)

Insurge-se a recorrente contra a decisão de primeiro grau que determinou a ela abster-se de terceirizar serviços ligados à atividade finalística da fábrica de preservativos

masculinos Natex (integrante da estrutura da Funtac), rescindir os contratos com as prestadoras de serviços e, no prazo de 9 (nove) meses, realizar concurso público a fim de compor o quadro de pessoal necessário ao desenvolvimento das atividades da fábrica citada.

Aduz a recorrente que “se a NATEX é uma unidade fabril integrante da estrutura administrativa da FUNTAC (órgão, portanto), é lógico que a produção de preservativos não faz parte do elenco das funções que constituem a atividade-fim (a função típica) da FUNTAC (fundação estatal de direito público), mas apenas complementa a política pública de acesso à saúde pública e ao fomento da produção sustentável de látex” (fl. 711).

Alega que “o único fornecedor público de preservativos no Brasil, e quem sabe, no mundo inteiro, é a FUNTAC. Isso por se tratar de uma política socioambiental da região. Caso contrário, tal empreendimento não seria realizado, pois, como já afirmado nos autos, não é uma atividade típica ou obrigatória do Poder Público” (fl. 712).

Sustenta ainda: “deve-se ressaltar que a existência de uma fábrica pública para produção de preservativos (natureza de órgão integrante da estrutura de fundação estatal de direito público estadual), embora não obrigatória, é uma questão estratégica para o Estado brasileiro, pois, com exceção os preservativos da FUNTAC, todos os demais preservativos são comprados pelo Ministério da Saúde por intermédio de importadores” (fl. 713).

Defende que “a terceirização constitui-se em importante instrumento à disposição da administração pública para a concentração dos seus esforços naquelas tarefas que constituem a sua verdadeira atividades-fim, como saúde, educação, segurança pública, habitação e transporte” (fl. 714).

A fim de defender a terceirização realizada na Natex, discorre que (fl. 715):

(a) a atividade terceirizada (produção de preservativos) é de meio em relação às funções típicas da FUNTAC (pesquisa científica e desenvolvimento tecnológico); (b) a NATEX tem a natureza jurídica de órgão, de modo que devem ser consideradas as funções típicas da FUNTAC, já que a fábrica constitui-se em mero centro de competência da Fundação; (c) os serviços terceirizados são especializados, pois se trata de técnicos em operação fabril, como formação e expertise específica para o desenvolvimento do mister e (d) não há subordinação ou pessoalidade dos empregados com a FUNTAC e tampouco sinais de intermediação de mão de obra, pois a seleção, contratação, a gestão e a hierarquia estão a cargo exclusivo das empresas contratadas, importando a FUNTAC tão só a continuidade dos serviços prestados (tal previsão consta, inclusive, da cláusula quarta dos contratos administrativos)

Assevera que o objeto da ação viola a liberdade constitucional de contratar (art. 5º, II da CF); a livre iniciativa (art. 170 da CF); o princípio constitucional da separação dos poderes (art. 2º da CF); devido processo legal adjetivo (art. 5º, LIV da CF); e princípio da legalidade (art. 5º, II da CF).

Assegura que a Funtac não pode ser compelida a realizar concurso público para os quadros da Natex porque simplesmente **inexistem cargos criados por lei para ela**.

Defende, ainda, a reforma da sentença, com base na teoria da reserva do possível e do consequencialismo, ao argumento de que o Estado do Acre não possui condições econômicas/financeiras para lotar servidores

públicos na Natex, o que culminará na paralisação da fábrica e prejuízos de toda sorte para a sociedade.

Analisa-se.

Por pertinente, transcreve-se a decisão de primeiro grau:

2.4 Do mérito. Da terceirização das atividades na Fábrica de Preservativos Masculinos de Xapuri. - NATEX. Da ofensa à regra constitucional de acesso aos cargos e empregos públicos por intermédio de concurso público.

Afirmou o Ministério Público do Trabalho, na petição inicial, que na Fábrica de Preservativos Masculinos de Xapuri - NATEX, empreendimento que se insere na estrutura da FUNTAC, fundação pública integrante da administração pública indireta do Estado do Acre, há a prática de terceirização ilícita, tendo em vista a contratação de trabalhadores, através de empresas interpostas, para a realização de atividades finalísticas da Fábrica, tais como à operacionalização de coleta, manipulação e escoamento do látex, aquisição, centrifugação, armazenamento do látex, realização de testes, ajustes de equipamentos, produção de preservativos e a coordenação logística de escoamento do produto final e da mão-de-obra dentro de seu processo produtivo.

Mencionou que tal conduta contraria a regra de acesso aos cargos e serviços públicos por intermédio de prévia aprovação em concurso público. (artigo 37, inciso 11, da Constituição Federal), precarizando as relações de trabalho, motivo pelo qual entende que são nulos os contratos firmados entre a FUNTAC e as empresas Lopes & Cavalcante Ltda. e Vieira & Gomes

Lda. para fornecimento de pessoal para as atividades- fim da NATEX.

Requeru, dessa forma, que seja a FUNTAC condenada a se abster de terceirizar serviços ligados a sua atividade-fim, bem como que rescinda formalmente e de fato os contratos de prestação de serviços que tenham por objeto atividades-fim da NATEX, no prazo de 06 (seis) meses.

Postulou, ainda, a condenação da FUNTAC a afastar, findo o prazo de 06 (seis) meses, todos os trabalhadores contratados através dos contratos firmados com as empresas Lopes & Cavalcante. Lda. e Vieira & Gomes Lda., sob pena de pagamento de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador encontrado em situação irregular, ou seja, que preste serviços à FUNTAC em desconformidade com o artigo 37, inciso 11, da Constituição Federal.

(...)

Pois bem.

É fato incontroverso no feito que a Fábrica de Preservativos Masculinos de Xapuri- . NATEX, é uma unidade fabril integrante da estrutura administrativa da Fundação de Tecnologia do Acre- FUNTAC, sendo que inclusive o CNPJ da NATEX é como filial da FUNTAC (fl. 20)

A FUNTAC, por seu turno, se trata de fundação pública, com personalidade jurídica de direito público, integrante da administração pública indireta do Estado do Acre.

Sendo a FUNTAC ente integrante da administração pública indireta do Estado do Acre, está necessariamente

obrigada a observar o disposto no artigo 37, inciso 11, da Constituição Federal, dispositivo que assim preceitua:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

(...)

II- a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

Desse modo, se a NATEX, unidade fabril integrante da FUNTAC, é parte da administração pública indireta do Poder Executivo do Estado do AC obediência ao disposto no artigo 37, inciso 11, da Constituição da República, de modo que o seu quadro de pessoal apenas pode ser provido por pessoas admitidas após prévia aprovação em concurso público.

Disso decorre que a contratação de trabalhadores per empresa interposta, para e desenvolvimento de atividades relacionadas à produção de preservativos masculinos no âmbito da NATEX, é conduta ilícita, pois contraria ao disposto no artigo 37, inciso II, da Carta Magna, e que acarreta a nulidade dos contratos de trabalho firmados através de empresas interpostas, na forma de artigo 37, § 2º, da Constituição Federal.

Registre-se, nesse ponto, que a regra constante de artigo 37, inciso II, da Constituição Federal guarda consonância com os princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade na administração pública (artigo 37, caput, da Carta Magna), pois possibilita a todos os que desejarem idênticas condições para o ingresso no serviço público, evitando apadrinhamentos e concessões dos que ocupam momentaneamente o poder. Justamente por esse motivo é que os atos que lhe são contrários são inquinados de nulidade, na forma de artigo 37, § 2º, da Constituição da República.

A terceirização de serviços, ademais, deve ser vista sempre como solução excepcional, e não pontual, principalmente em se tratando de entes da administração pública, visto que na maioria dos casos serve para elidir a aplicação da regra do concurso público.

Nesse ponto, são oportunas as lições de eminente jurista e Ministro de TST Maurício Godinho Delgado:

A Constituição de 1988 lançou uma especificidade no, tocante aos efeitos jurídicos da terceirização efetuada por entidades da administração pública direta, indireta e fundacional. É que a Carta Magna colocou a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como requisito insuportável para a investidura em cargo ou emprego público, considerando nulo o ato de admissão efetuado sem a observância de tal requisito (art. 37, II e § 2º, CF/88). Nesse quadro insculpiu um expresso obstáculo, desde 5.10.1988, ao reconhecimento de vínculos empregatícios com entes

da administração pública, ainda que configurada a ilicitude da terceirização.

Nesse quadro constitucional, torna-se inviável, juridicamente, acatar-se a relação empregatícia com entidades estatais mesmo em situações de terceirização ilícita, já que, nesse caso, o requisito formal do concurso público não terá sido cumprido (art. 37, II, e § 2º, CF/88). Para a Constituição, a forma passou a ser, portanto, da essência do ato de admissão de trabalhadores em entes estatais (arts. 82, 130 e 145, 111, Código Civil de 1916).

O que pretendeu a Constituição foi estabelecer, em tais situações, uma garantia em favor de toda a sociedade, em face da tradição fortemente patrimonialista das práticas administrativas públicas imperantes no país. Tal garantia estaria fundada na suposição de que a administração e patrimônios públicos sintetizam valores e interesses de toda a coletividade, sobrepondo-se, assim, aos interesses de pessoas ou categorias particulares.

Portanto, até mesmo como forma de preservar e interesse público e o princípio da isonomia, valores tão caros para o Estado Democrático de Direito brasileiro, é que se instituiu a regra da obrigatoriedade da prévia admissão aos cargos e empregos públicos mediante aprovação em concurso público.

A vedação constitucional ao estabelecimento de relações de emprego com o poder público sem a prévia aprovação em concurso público foi, inclusive, absorvida pelo texto da Súmula n. 331 do TST, com o seguinte teor:

Súmula n. 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

(...)

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37. 11, da CF/1988).

Nem se diga, ademais, que a produção de preservativos não é atividade finalística da FUNTAC ou do Poder Executivo estadual, e que por isso a terceirização amplamente praticada no âmbito da NATEX seria uma conduta legal.

Ora, a finalidade da NATEX que, repise-se, é uma entidade integrante da FUNTAC, é justamente a fabricação de preservativos com a utilização de matéria-prima local, ou seja, o látex oriundo dos seringais da região do Município de Xapuri, para atender á demanda do Sistema Único de Saúde - SUS.

Dessa forma, os trabalhadores que laboram na Fábrica com as atividades relacionadas á produção dos preservativos trabalham sim em atividade finalística da NATEX, e não em atividade-meio, a exemplo do que ocorre nas atividades de vigilância, limpeza e conservação, dentre outras.

Como a NATEX não é uma pessoa jurídica de direito privado, e é integrante da estrutura administrativa da FUNTAC, fundação pública estadual, não se submete ao regramento das empresas privadas

no que tange à admissão de pessoal, mas sim à regra prevista no artigo 37, inciso 11, da Constituição Federal, devendo o seu quadro funcional ser admitido mediante prévia aprovação em concurso público.

Gize-se, por oportuno, que embora se reconheça a importância de um empreendimento como a NATEX para o desenvolvimento do Estado do Acre e em especial para o desenvolvimento do Município de Xapuri, diante da geração de empregos incremento da economia, inclusive diante do seu cunho sócio-ambiental também se reconhece que essa atividade deve se subsumir aos regramentos basilares que regulam a administração pública, notadamente a regra atinente ao concurso público, tal como estatuída no textb constitucional.

A regra pertinente ao concurso público visa atender não apenas ao interesse da sociedade, diante da isonomia que garante ao proporcionar a todos o acesso aos cargos e empregos públicos, mas também ao próprio interesse do trabalhador, pois aquele que é admitido por concurso público adquire, após cumprir o estágio probatório, a estabilidade no serviço público (artigo 41 da Constituição Federal), além de outras vantagens pertinentes ao regime estatutário.

Da forma como os trabalhadores que laboram na NATEX foram contratados, mediante empresas interpostas e sem qualquer vínculo jurídico com a FUNTAC, tem-se que estes jamais poderão adquirir estabilidade, podendo inclusive ser dispensados ao alvedrio das empresas prestadoras de serviços, já que o ordenamento jurídico pátrio ainda contempla a possibilidade de dispensa injusta, ficando também

sujeitos às intempéries da atividade econômica.

Se, por ventura, quaisquer das empresas contratadas pela FUNTAC quebrar ou ficar sem lastro patrimonial, os trabalhadores serão os maiores prejudicados, na medida em que as empresas não terão como honrar com seus compromissos financeiros, e os trabalhadores ficarão sem receber as suas verbas contratuais e rescisórias, situação esta que não ocorreria se os trabalhadores fossem contratados diretamente pela FUNTAC, com as garantias pertinentes ao regime jurídico estatutário.

É importante registrar que essa observação não é fruto de divagação deste Magistrado, mas sim decorre da atuação e observação do cotidiano da Vara do Trabalho de Epitaciolândia, pois existem centenas de processos nesta Unidade propostos, por trabalhadores de empresas como Silva & Baima Ltda. e Farias e Costa Ltda., todas contratadas e prestadoras de serviços da FUNTAC, em que os reclamantes postulam parcelas basilares, como salários, 13º salários, férias acrescidas de um terço, e não se consegue localizar qualquer bem penhorável dessas empresas para sanar as dívidas trabalhistas.

Faz-se necessária, portanto, uma solução do problema no âmbito coletivo, a fim de preservar, principalmente, o interesse da própria classe obreira.

Também não prospera o argumento da FUNTAC de que seria faticamente impossível a realização de um concurso público, por questões orçamentárias e também porque não seria possível o aumento de despesas com pessoal.

Ora, essas questões não justificam o descumprimento de imperativa (artigo 37, inciso 11, da Constituição Federal), além do que todos esses questionamentos deveriam ter sido pensados e planejados antes da implantação de uma fábrica pública de preservativos, não podendo, agora, ser utilizados como desculpa para o não cumprimento da Lei Fundamental.

A FUNTAC, ademais, tem diversas alternativas para regularizar a questão pertinente à NATEX, seja realizando concurso público e dispensando os trabalhadores contratados irregularmente, ou mesmo com a transformação da NATEX em uma pessoa jurídica de direito privado, desvinculando-a da estrutura estatal.

Entretanto, sendo a NATEX integrante da estrutura da FUNTAC, e da forma como foram contratados os trabalhadores que laboram na produção de preservativos, é certo que há violação ao disposto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, o que implica a nulidade dos contratos firmados, nos termos do artigo 37, § 2º, da Carta Magna.

Ante o exposto, e com fundamento no artigo 37, inciso II e § 2º, da Constituição Federal, bem como na Súmula n. 331, item II, do TST, ACOLHE-SE o pedido de cunho mandamental formulado pelo Ministério Público do Trabalho, para DETERMINAR-SE que a primeira requerida, FUNTAC:

a) ABSTENHA-SE de terceirizar serviços ligados à atividade finalística da fábrica de preservativos masculinos NATEX;

b) RESCINDA formalmente e de fato os contratos de prestação de serviços que tenham por objeto

atividades-fim da NATEX, no prazo de 09 (nove) meses, a contar do trânsito em julgado, provendo os cargos na forma determinada pela Constituição da República, ou seja, mediante admissão por aprovação prévia em concurso público (artigo 37, inciso 11, da CF/88); e

c) ORDENE que, findo o prazo de 09 (nove) meses após o trânsito em julgado, sejam afastados todos os trabalhadores contratados pela FUNTAC, através dos contratos firmados com as empresas interpostas Lopes & Cavalcante Ltda. e Vieira & Gomes Ltda., ao arrepio do mandamento constitucional do artigo 37, inciso 11, da Carta Magna.

Na hipótese de descumprimento das obrigações de fazer ou não fazer ora estipuladas, ficará a FUNTAC sujeita ao pagamento de multa diária de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por dia e por obrigação descumprida, limitada a 30 (trinta) dias, reversível ao FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador ou à comunidade local, a critério do Ministério Público do Trabalho, consoante o disposto no artigo 461, § 5º, do CPC c/c os artigos 11, inciso V, da Lei n. 7.998/1990 e 13 da Lei n. 7.347/1985, sem prejuízo da instauração de inquérito policial para apuração do crime de desobediência (artigo 330 do Código Penal).

Registre-se que a concessão do prazo de 09 (nove) meses, inclusive maior aquele postulado na petição inicial, que foi de 06 (seis) meses, deve-se ao fato de que o afastamento abrupto de todos os trabalhadores da fábrica de preservativos traria sérios prejuízos ao atendimento das necessidades do Sistema Único de Saúde- SUS, além do que tal prazo se entremostra plausível

para que a primeira acionada adote as providências para a realização de contratações destinadas a substituir os empregados terceirizados conforme os ditames da Constituição Federal.

Para compreender todo o contexto em que foi instalada a NATEX, convém fazer algumas pequenas considerações acerca da localidade em que ela encontra-se instalada (Xapuri-AC), bem como fazer um retrospecto histórico acerca da luta dos seringueiros da região.

O município de Xapuri encontra-se localizado no coração da floresta amazônica, distante dos grandes centros, com acesso por via terrestre, a cerca de 200 (duzentos) quilômetros da capital do Estado do Acre, com as matas, de certa forma, ainda preservadas, em que pese a atuação dos pecuaristas.

Essa localidade se tornou conhecida ainda na década de 80 (oitenta), em decorrência do trágico e covarde assassinato do maior líder e ambientalista da região – Chico Mendes.

A memória deste mártir ainda se mantém viva, tendo a Relatoria mantido contato, por ocasião da inspeção judicial, com seu irmão, Raimundo Mendes, conhecido como Raimundão, que narrou a luta do povo da floresta daquele local.

Referido extrativista afirmou que, já na década de 80, grande parte da população daquele local vivia exclusivamente da coleta de frutos de árvores nativas, como castanha e, em especial, látex, extraído das árvores nativas de seringueira.

Esse modo de vida começou a ser ameaçado pelo avanço dos fazendeiros, especialmente os grandes pecuaristas que começaram a se instalar na região, promovendo o corte raso da floresta para implantação de capim, a fim de alimentar

rebanho bovino.

Naturalmente, a implantação deste novo modelo de cultura impactou a sobrevivência dos habitantes da floresta que, por consequência, opuseram resistência, havendo relatos, por exemplo, de terem formado, de forma pacífica, uma corrente em torno das árvores de seringueira e castanheira para inibir a ação daqueles que estavam atuando no corte raso (derrubada) das árvores.

Esse conflito de interesses fez com que os fazendeiros se valessem da força bruta para alcançar seus objetivos, ocasionando o assassinato de vários seringueiros.

Nesse contexto, surgiu uma grande liderança, o seringueiro Chico Mendes, que lutou de todas as formas para evitar o avanço dos fazendeiros e a destruição da mata que dava sustento aos habitantes primitivos da região.

Infelizmente, nessa luta, como é de conhecimento de todos, esse bravo seringueiro veio a tombar, o que fez com que o conflito fosse conhecido mundialmente, inibindo de certa forma, dada a repercussão do caso, a destruição da floresta.

Superado esse episódio histórico (morte de Chico Mendes), os seringueiros continuaram a luta pela sobrevivência, a qual estava só para começar, pois os produtos extraídos da mata não tinham valor agregado e eles (os seringueiros) não tinham “know-how” e logística para colocar seus produtos nos grandes centros, por um preço justo, o que contribuiu para o surgimento de atravessadores, ou aproveitadores, que compravam os produtos por um preço baixo para revender com lucro adequado.

Naturalmente, essa forma de negociação não proporcionava aos extrativistas condições de sobreviver de forma

minimamente digna, porquanto o pouco lucro auferido não era suficiente para que os seringueiros, por exemplo, pudessem ter uma casa com o mínimo existencial (banheiro, estrutura adequada, energia elétrica), meios de locomoção, possibilitar estudos aos filhos, etc.

Não se visualizava a instalação na localidade de grandes empresas capazes de gerar emprego e mudar a qualidade de vida de seus habitantes, pois, como dito, era distante, sem mão-de-obra qualificada, ou seja, não era atraente sob o ponto de vista empresarial.

Por outro lado, a grande extensão de terras fazia brilhar os olhos dos fazendeiros, que mediante a implantação de pastagens poderia conseguir significativo lucro com a exploração da pecuária, sem necessitar de grande quantidade de trabalhadores, na medida em que, apenas um vaqueiro, pode facilmente cuidar de um rebanho de 1000 (um mil) bois, em uma área média de 500 (quinhentos) alqueires.

Nesse contexto, o Estado do Acre, por meio de política pública de incentivo à região e inibição da destruição da floresta, implanta na região uma fábrica de preservativos masculinos – NATEX.

Para fabricação dos preservativos, a NATEX utiliza 100% produtos extraídos das seringueiras da região – látex/borracha, adquiridos dos seringueiros locais que, por consequência, saíram da mão dos atravessadores e passaram a ter uma melhor remuneração por seu trabalho, possibilitando-lhes uma existência digna.

Essa melhor remuneração refletiu na qualidade de vida dos seringueiros, em torno de 700 famílias, tendo a Relatoria, juntamente com o membro do Ministério Público do Trabalho, conversado com vários deles, que falaram com orgulho sobre a repercussão em sua qualidade de vida decorrente da

implantação da fábrica e da negociação da borracha diretamente com ela, podendo citar coisas simples para a maioria das pessoas, mas que, para eles, parecia ser algo grandioso, como, por exemplo: casas com melhor estrutura, com piso (antes era de chão), banheiro interno com instalação sanitária (antes era mictório, sem instalação sanitária), energia elétrica, televisão, geladeira; informaram que antes o meio de transporte era cavalo, utilizado inclusive para carregar as borrachas extraídas, agora dispunham de motocicletas; alguns deles informaram com orgulho que tiveram condições de patrocinar o estudo dos filhos (ensino médio), com relatos, apesar de mínimos, de casos de seringueiros que concluíram o ensino superior.

A melhora na qualidade de vida também ocorreu dentre moradores da área urbana de Xapuri, que não tinham nenhuma perspectiva de emprego, a qual só se materializou em virtude da instalação da fábrica, o que foi constatado durante a inspeção judicial, mediante entrevista com os empregados, em torno de 200 (duzentos) empregos diretos, ocupados por moradores da cidade e por seringueiros, alguns deles com qualificação superior, adquirida na localidade em decorrência da instalação da fábrica, que proporcionou a implantação de um instituto de ciência e tecnologia e uma faculdade na cidade, com cursos voltados para as necessidades locais, a exemplo de química e engenharia florestal.

A fábrica impactou ainda a comunidade pela criação de centenas de empregos indiretos, bem como pela própria movimentação da economia, uma vez que foram instaladas, por exemplo, lanchonetes, restaurantes, panificadoras, oficina de motos. Houve construção de novas casas, reformas e toda sorte de aumento na área de serviços.

Ressalte-se que toda a produção de preservativos da NATEX é adquirida pelo Ministério da Saúde, que representa,

apenas, 10% (dez por cento) do consumo daquele órgão, obtendo o remanescente por intermédio de importadores, em regra chineses, que conseguem colocar seu produto no mercado nacional por preço inferior ao custo de produção da NATEX.

Logo, dificilmente a iniciativa privada se interessaria em tocar o empreendimento, pois ele não é lucrativo, tanto pela concorrência dos produtos chineses, como pelo fato de estar situado em local de difícil acesso, com logística dispendiosa.

Essas circunstâncias são relevantes para compreensão dos contornos da lide, porquanto, diante das peculiaridades da região em que se encontra instalada a fábrica, houve atuação importante do Estado para promover a manutenção da floresta conjugada com a melhora na qualidade de vida de seus habitantes.

A atuação do Estado, ao contrário do sustentado pelo autor, no entendimento da Relatoria não se deu de forma ilegal, por meio de terceirização ilícita, pois a atividade fabril não se insere na atividade-fim do Estado.

O modelo implantado constituiu-se em uma grande PARCERIA SOCIAL entre o Estado do Acre, os habitantes da área urbana de Xapuri (AC), os seringueiros e as empresas locais, pois, de outra forma, não haveria o desenvolvimento da região associado à manutenção da floresta.

Não se visualiza a ocorrência de terceirização e, mesmo que houvesse, não se deu de forma ilícita, em atividade-fim do Estado, já que as atividades fabris não se inserem em atividades típicas do Estado, valendo registrar que, de acordo com a Lei Complementar Estadual n. 123/2004, a atividade-fim da FUNTAC consiste no fomento

e realização de estudos e pesquisas, e no desenvolvimento científico e tecnológico.

A realização de concurso público, neste caso, inviabilizaria o modelo proposto. PRIMEIRO porque, sem demérito dos moradores de Xapuri, não teriam como concorrer em condições de igualdade com os demais concursandos de outros locais que tiveram melhores condições de acesso ao estudo. SEGUNDO porque a fábrica tem atividades específicas, a exemplo de operador de máquinas de produção de preservativos, e seus trabalhadores não poderiam ser aproveitados pelo Estado, acaso ela venha ser fechada, em outras atividades, o que implicaria em custos para o Estado. TERCEIRO, em regra os servidores públicos atuam na prestação de serviços, e não em atividades fabris, que tem características próprias, como a necessidade de contratação imediata em caso de ausência de trabalhador por motivo de licença duradoura (maternidade, doença, acidente), ou mesmo transferência, óbito, etc, sendo que a inércia em se promover a contratação imediata pode gerar sérios prejuízos para a fábrica. QUARTO, porque, acaso haja concurso, certamente os novos trabalhadores terão as mesmas garantias dos demais servidores, como direito de remoção, direito de acompanhamento de cônjuge, etc, fatos esses que poderiam causar sérios problemas ao Estado do Acre, como, por exemplo, onde lotar um operador de máquina de preservativo que conseguiu remoção para a capital para acompanhar seu cônjuge que é policial civil.

Todas essas questões inviabilizam a realização de concurso, razão pela qual, após a análise do conjunto probatório, conclui-se que o modelo implantado (PARCERIA SOCIAL), atende plenamente os objetivos pretendidos, de proporcionar a manutenção da floresta e o incremento da qualidade de vida dos moradores de Xapuri (AC).

Registre-se que a terceirização sempre

gera precarização das relações de trabalho e toda sorte de discriminação, fatores esses que não foram verificados em todos os ciclos que envolve a fábrica (extração do látex pelos seringueiros, transporte e trabalhadores envolvidos diretamente no processo fabril), pelo contrário, o que se viu foram pessoas felizes e realizadas, isso “in loco”, por meio de inspeção judicial, acompanhada por uma Procuradora do Trabalho competente, dinâmica, sensível e humana.

A prevalência da tese constante na inicial e acolhida pelo juízo de 1o grau, implicaria em desfazer o sonho de todos os habitantes da região, precarizando sua existência, pois, como dito alhures, a privatização da fábrica é inviável, a realização de concurso também o é.

Em síntese, a procedência da ação tornaria inútil toda a luta de Chico Mendes, que não teve outro objetivo senão manter de pé a floresta conjugada com a melhora na qualidade de vida dos povos que nela habitam. Seu legado ficaria apenas no mundo do conto de fadas, sem aplicação prática.

Naturalmente, outro seria o entendimento, se fosse verificado, por exemplo, que a adoção do modelo estivesse apenas a servir a contratação de apadrinhados, com elevados salários, ou mesmo empregados fantasmas, o que, definitivamente não foi o caso, haja vista que a remuneração dos trabalhadores entrevistados por ocasião da inspeção judicial e sua respectiva contratação estava adequada com a realidade de mercado, aliás, até um pouco inferior.

Por óbvio que se a situação se inverter, por se tratar de contratação com natureza continuativa, poderá o Ministério Público manejar ação revisional para adoção das providências cabíveis.

Registre-se que esse entendimento não foi fruto de decisão precipitada, pelo

contrário, a questão foi amadurecida ao longo do tempo, inclusive, como relatado, mediante inspeção judicial no local da fábrica.

A decisão fácil para este caso seria dizer que se trata de terceirização e, portanto, deveria ser realizado concurso público, mas, sendo conhecedora, no curso deste processo, da realidade e contexto em que foi instalada a fábrica, e dos impactos que essa decisão poderia ocasionar perante a comunidade local, não há como compactuar com esse caminho simples e fácil para o desfecho da lide, certamente, alguém trancado em um gabinete, em um local distante da realidade dos trabalhadores deste feito pode se sentir mais à vontade para trilhar por outro caminho.

Ainda que se reconhecesse a existência de terceirização ilícita e a obrigatoriedade legal de realização de concurso, inexistiria óbice para se decidir de acordo com a consciência e pela não realização de concurso, porquanto, nessa hipótese, haveria colisão de interesses entre a necessidade de se realizar o certame e o princípio da dignidade da pessoa humana dos moradores de Xapuri, que teriam sua renda e, por consequência, **qualidade de vida**, reduzidos drasticamente e, como se sabe, a colisão de princípios deve ser resolvido com prevalência, no caso concreto, daquele de maior relevo.

Sensível a realidade da comunidade de Xapuri posta à apreciação neste processo, a Relatoria resolve fazer uma homenagem, por meio dessas singelas palavras:

Xapuri é um pequenino Município
acriano¹
Que desde menino
Foi palco de grandes histórias.
Chama-se assim,
Em homenagem
Aos seus primeiros habitantes:
Os índios das tribos xapurys!

1 Acriano* - Ortografia conforme o VOLP (Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa, p. 19, 5ª ed. São Paulo; Globo, 2009).

Corre em suas veias a seiva verde das florestas
Mas, há, também, marcas de sangue dos valorosos combatentes
Que perderam suas vidas
Na revolução acreana*
Comandada pelo gaúcho militar Plácido de Castro
Guerra de um povo
Que lutou bravamente para ser brasileiro!
Essa pequena cidade aguerrida
Também já foi palco de riqueza
Entrou para a nobreza
Como a princezinha do Acre
Na época gloriosa do ciclo da borracha
Em que seus vastos seringais
Foram os mais produtivos do planeta.
Nesse tempo,
a seiva que corria abundantemente era o látex,
o sangue branco das seringueiras.
Mas...toda essa pujança foi passageira.
Veio nova fase com raios e trovoadas:
Os seringueiros tiveram suas terras invadidas,
Foram banidos de suas casas.
Os fazendeiros queriam o desmatamento
Sem se importar com o sofrimento do povo nativo da floresta.
Diante da conflituosa situação,
Os seringueiros deram-se as mãos
Fizeram uma corrente com seus corpos
Para proteger as árvores
De onde a vida inteira tiraram o pão de cada dia.
E numa grande agonia,
Rezaram o Pai Nosso,
Fizeram o sinal da cruz
E pacificamente se prepararam,
Homens e mulheres, como Marina Silva,
mulher de aparência frágil, mas de espírito forte.
Seguiram unidos
Para vida ou para morte.

Nessa luta desigual
Entre os grandes e os pequenos
Homens simples, valentes e corajosos
tomaram,
Outros ficaram de pé
E movidos pelo ideal, pela fé,
Seguiram tendo a frente Chico
Mendes,
O seringueiro e líder sindical.
Ao final, o empate venceu o combate.
E a vida do povo da floresta continuou
E foi galgando aos poucos
Melhores condições de vida.
O fazendeiro, porém, não esqueceu a
derrota.
E num dia 22 de dezembro, já pertinho
do Natal
A vingança aproveitou a calada da
noite
E disparou um tiro mortal
Ceifando a vida do homem
E tornando Chico Mendes
Numa lenda imortal,
Tornando o Município de Xapuri
O berço do Movimento Ambientalista
Mundial.
O povo da floresta chorou
E toda natureza também.
E, mais uma vez, a vida empurrou
O Município de Xapuri a prosseguir.
Essa terra brava
De filhos tão ilustres
Como Chico Mendes, Armando
Nogueira,
Adib Jatene
Buscou forças nas profundas
entranhas do seu ser
E ressuscitou das cinzas
Para viver novos sonhos
Novas histórias
Travar novos combates.
Essa gente sofrida e humilde
Que tantas vezes bateu as portas do
Judiciário
Clamando por justiça pelo sangue
derramado dos seringueiros,
Se reinventou, mas se mantendo fiel à
sua forma extrativista,

Foi levado as barras do tribunal
Numa ação em que se alega
a terceirização ilegal,
O que coloca em risco todo árduo
trabalho
Da Fábrica de Preservativos
Masculinos
feita de látex nativo, a única no
mundo.
Diante de tanta complexidade
da singularidade da questão
Do grande impacto social da decisão
Recorreu esta relatora, humildemente,
Ao Juiz dos Juízes,
Rogando-lhe para lhe conceder forças
e sabedoria
Na elaboração de seu voto,
Tendo como resposta a seguinte
inspiração:
Neste caso, a decisão precisa ir além
da letra fria da lei.
E preciso olhar as singularidades
A política de responsabilidade social,
O local de difícil acesso,
As desigualdades regionais,
A preservação da floresta,
As parcerias realizadas,
Os benefícios básicos trazidos a toda
comunidade,
O pulsar de uma economia extrativista.
Não! Estou convencida, Não se trata
de uma terceirização ilegal
Mas, em verdade, de uma PARCERIA
SOCIAL!

Do exposto, por diferente fundamento
daquele invocado pelo recorrente (FUNTAC),
dá-se provimento ao recurso para reconhecer
que a contratação se deu por meio de
PARCERIA SOCIAL, a qual não demanda a
realização de concurso público.

Por consequência, julga-se
improcedente toda a condenação, ficando
prejudicada a análise dos demais pontos dos
recursos de todas as partes (existência de
dano moral coletivo, destinação e minoração
do “*quantum*”).

2.4 CONCLUSÃO

Dessa forma, decide-se conhecer dos recursos ordinários, exceto, por falta de interesse recursal, do pedido de suspensão do feito requerido pela 2ª recorrente, rejeitar as preliminares de falta de interesse e ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, e, no mérito, por diferente fundamento, dar provimento ao apelo da FUNTAC para reconhecer que a contratação se deu por meio de PARCERIA SOCIAL, a qual não demanda a realização de concurso público. Por consequência, julga-se improcedente toda a condenação, ficando prejudicada a análise dos demais pontos dos recursos de todas as partes (existência de dano moral coletivo, destinação e minoração do “*quantum*”).

Em decorrência dos efeitos produzidos pela presente decisão e com base no inciso II, alínea “d”, da Instrução Normativa n. 03/1993 do TST, reverter o valor das custas processuais ora arbitradas no importe de R\$ 28.000,00 (vinte e oito mil reais), a cargo do autor, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial, dos quais fica isento do recolhimento.

3 DECISÃO

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer dos recursos ordinários, exceto, por falta de interesse recursal, do pedido de suspensão do feito requerido pela 2ª recorrente, rejeitar as preliminares de falta de interesse e ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, e, no mérito, dar provimento ao apelo da FUNTAC para reconhecer que a contratação se deu por meio de PARCERIA SOCIAL, a qual não demanda a realização de concurso público. Por consequência, julga-se improcedente toda a condenação, ficando prejudicada a análise dos demais pontos dos recursos de todas as partes (existência de dano moral coletivo, destinação e minoração do “*quantum*”). Em decorrência dos efeitos

produzidos pela presente decisão e com base no inciso II, alínea “d”, da Instrução Normativa n. 03/1993 do TST, reverter o valor das custas processuais ora arbitradas no importe de R\$ 28.000,00 (vinte e oito mil reais), a cargo do autor, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial, dos quais fica isento do recolhimento. Tudo nos termos do voto da Relatora. Sessão de julgamento realizada no dia 14 de dezembro de 2016.

Porto Velho-RO, 14 de dezembro de 2016.

MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA
Desembargadora Relatora



Processo TRT - RORA Nº01678-2003-004-16-00-9 TRT 16

RELATOR: DESEMBARGADOR ALCEBÍADES TAVARES DANTAS

REVISOR: DESEMBARGADOR AMERICO BEDE FREIRE

RECORRENTE: COMPANHIA VALE DO RIO DOCE

ADVOGADO: JOSE CALDAS GÓIS JÚNIOR

RECORRENTE : JOÃO BATISTA SILVA

ADVOGADO: ANTÓNIO CARLOS ARAÚJO FERREIRA

RECORRIDO: OS MESMOS RECORRENTES ORIGEM VARA DO TRABALHO DE SÃO LUÍS

EMENTA: LISTAS DE EMPREGADOS COM RESTRIÇÃO AO TRABALHO. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CARACTERIZAÇÃO DO PREJUÍZO. DEFERIMENTO.

Restando comprovado dos autos que o nome do obreiro, de sua genitora, bem como os números do PIS e da CTPS constavam em lista elaborada por seu ex-empregador, junto a portaria dos tomadores de serviço, com o propósito, a princípio, de impedir o acesso de empregados desautorizados ao pátio de obras,

entretanto, servindo, também, para dar informações restritivas sobre o trabalhador, de modo a dificultar sensivelmente o seu ingresso no já escasso mercado de trabalho, correta a decisão que deferiu indenização pelos danos morais sofridos pelo hipossuficiente.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios são disciplinados por legislação específica, sendo o seu deferimento condicionado ao preenchimento das exigências contidas no art. 14, da Lei nº 5584/70 e nas Súmulas 219 e 329 do c. TST. Não atendidos os requisitos legais, indevido o pleito de honorários.
Recursos conhecidos. Parcialmente provido o RA do autor.

RELATÓRIO

Adoto, na íntegra, o relatório do Excelentíssimo Senhor Desembargador Relator, lido e aprovado em Plenário da

seguinte forma:

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recursos Ordinário e Adesivo de nº 01678-2003-004-16-00-9, oriundos da 4ª Vara do Trabalho de São Luis, em que são recorrentes Companhia Vale do Rio Doce e João Batista Silva e recorridos os mesmos recorrentes.

Trata-se de recursos interpostos contra sentença de fls. 323/330 que julgou parcialmente procedente a reclamação movida por João Batista Silva contra a Enesa Engenharia S/A e Companhia Vale do Rio Doce e condenou apenas a segunda reclamada (CVRD) a pagar ao autor, 48 horas após o trânsito em julgado da decisão, as seguintes verbas indenizatórias: indenização por danos morais no valor de R\$ 6.000,00, honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação no valor de R\$900,00, juros e correção monetária, bem como julgou improcedentes os demais pedidos.

O autor alegou ter participado de um movimento grevista, foi demitido pela primeira reclamada Enesa Engenharia Ltda. e seu nome foi colocado em duas listas que ficavam na portaria da CVRD, tendo as listas caráter discriminatório uma vez que as pessoas ali indicadas não poderiam ser contratadas para trabalhar nas dependências da CVRD, enquanto a CVRD afirma que as listas não tinham como objeto discriminar os trabalhadores, mas apenas impedir que determinadas pessoas já despedidas das prestadoras de serviços e que não tinham devolvido o crachá de identificação tivessem acesso as áreas da CVRD, diante dos rigorosos procedimentos de

segurança patrimonial adotados pela empresa.

Na sentença o magistrado entendeu que as listas tinham uma dupla função, a primeira, oficial, de impedir a entrada de ex-funcionários não autorizados, posição legítima, enquanto a segunda era velada e nunca declarada abertamente, servindo de referência para as empresas prestadoras de serviços.

A Companhia Vale do Rio Doce nas suas razões de recurso (fls.332/346 alega, em resumo, o seguinte: 1- que alegou o reclamante que foi empregado da ENESA ate o ano de 200] , oportunidade em que participou de um movimento grevista no mês de junho, tendo sido um dos coordenadores da greve e participado das negociações, tendo o movimento terminado sem que os empregados conseguissem algum benefício, tendo sido impedido de trabalhar para as empresas terceirizadas da CVRD por força de ter sido seu nome colocado numa lista negra de pessoas que não poderiam mais trabalhar nas dependências da Companhia ora recorrente; 2- que propôs a ação perante a 3ª Vara do Trabalho, mas diante de suposta conexão com Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho foi processada perante a 4ª Vara do Trabalho; 3- que como a demanda e de natureza civil era forçoso que a sentença reconhecesse a incompetência absoluta do juízo trabalhista, uma vez que o ressarcimento de danos morais e matéria de índole civil, matéria que não está incluída na competência da Justiça do Trabalho, devendo ser declinada a competência e decretada a extinção do processo; 4- que, quanto ao mérito, o reclamante

sustenta que foi discriminado por ter sido o seu nome incluído numa lista que objetivava impedir que fosse contratado, mas o pleito é totalmente improcedente uma vez que as listas juntadas às fls. 13/20 jamais foram utilizadas para discriminar trabalhadores e sim para impedir que pessoas já despedidas das prestadoras de serviços e que não devolveram seus crachás de identificação tivessem acesso as áreas da CVRD diante dos rigorosos procedimentos de segurança patrimonial adotados na empresa; 5- que a CVRD jamais utilizou as listagens para discriminar trabalhadores, impedindo que pudessem conseguir emprego, sendo a prova mais cabal do afirmado e que várias pessoas incluídas nas listas estão trabalhando na CVRD; 6- que os procedimentos rigorosos de entrada são justificados uma vez que está localizada numa área de mais de 2.223 hectares, onde existem milhares de maquinários de pequeno, médio e grande porte, estimados em altíssimos valores econômicos; 6- que em toda sua extensão possui apenas duas portas de acesso: as portarias do Anjo da Guarda e a do Boqueirão, onde circulam aproximadamente mais de 4.400 pessoas, sendo que só na Portaria do Anjo da Guarda, durante a construção da Usina de Pelotização, entravam 22 ônibus da Empresa Enesa, além dos ônibus que transportam os empregados da própria CVRD, e demais prestadoras de serviço; 7— que para controlar todo o acesso e garantir a integridade do patrimônio da Empresa, como também a vida das pessoas que nela circulam, a CVRD adotou criteriosos e rigorosos procedimentos de seleção e ingresso das pessoas que trabalham na área; 8- que os empregados das prestadoras de serviço só podem

adentrar na área depois de receber autorização da CVRD, que se formaliza através de um crachá de identificação, tendo o portador do documento acesso irrestrito as áreas da recorrente, sendo a norma tão rigorosa que a segurança patrimonial está autorizada a impedir a entrada de trabalhadores que não estejam munidos de crachá de identificação; 9- que a CVRD também mantém um controle constante junto as prestadoras de serviços para evitar que empregados desligados deixem de devolver os crachás de identificação, devendo as empresas contratadas fornecer, mensalmente, a relação dos empregados contratados e dos empregados desligados durante o mês anterior, procedimento que ajuda a fiscalização trabalhista, previdenciária e fiscal; 10- que só têm acesso o trabalhador que estiver devidamente registrado na contratada, que sempre que vai desligar um empregado deve fornecer os dados e devolver o documento de identificação (o crachá) para baixa nos registros de segurança patrimonial; 10- que recentemente foram encontrados trabalhadores que estavam usando crachás falsificados e muitas vezes crachás desviados acabam sendo utilizados por pessoas que querem adentrar na área para roubar máquinas e equipamentos; 11- que jamais houve discriminação e nunca foram usadas listagens com tal finalidade, até mesmo porque muitos dos que foram incluídos nas listas estão trabalhando na área, enquanto as listas ficavam nas duas portarias; 12- que estamos diante de um exercício regular do direito de propriedade (CC art. 169, I e novo CC art. 188, I; CF art. 5º, XXI) e 170, II c/c CC art. 524 e novo CC art. 1228); 12- que a limitação de tráfego em propriedades privadas não configura abuso de

direito, mas o exercício de um direito constitucionalmente assegurado; 13- que o abuso somente se caracteriza quando o titular do direito subjetivo extrapola os limites do exercício normal do direito, enquanto o art. 188, I, do Código Civil estabelece que não constituem atos ilícitos os praticados no exercício regular de um direito; 14- que o magistrado somente se referiu a supostas condutas que afetariam terceiros alheios ao processo, sem demonstrar os danos sofridos; 15- que não houve demissão em massa, enquanto a leitura dos depoimentos revelam que os fatos narrados não envolvem nem o reclamante e nem a recorrente; 16- que para caracterizar o dano moral e preciso ofensa a uma norma preexistente, o dano e o nexo causal; 17- que a obrigação da indenizar depende da comprovação da culpa do agente, o que não está demonstrado na presente demanda; 18- que o pedido de honorários advocatícios e totalmente improcedente uma vez que o reclamante não está assistido por sindicato; 19- que requer a reforma da decisão.

O recurso veio acompanhado do comprovante da efetivação do depósito recursal (fl. 347) e do pagamento das custas (fl. 348).

O recorrido contra-arrazoou o recurso (fls.352/355) pedindo inicialmente a rejeição da exceção de incompetência e, no mérito,, sustentando, em síntese, que as listas negras tinham como principal objetivo formar um cadastro de restrição ao emprego, funcionando como um SPC trabalhista, ou seja, quem estivesse relacionado ficava impedido de trabalhar nas empresas que prestam serviços a recorrente, o que ficou demonstrado com o

depoimento da Sra. Mônica Moraes (fls.267/268), onde foi descrito como funcionava o esquema de discriminação dos funcionários que participaram do movimento grevista.

O Ministerio Publico do Trabalho não oficiou no presente processo.”

VOTO

JUIZO DE ADMISSIBILIDADE

Os recursos preenchem os requisitos legais para seu conhecimento.

EXCEÇÃO DE INCOMPETENCIA

A competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações relativas a danos morais e acidentes decorrentes do trabalho subordinado, esta dirimida e não mais admite qualquer dúvida diante do julgamento proferido pelo Supremo Tribunal Federal, pacificando definitivamente a materia.

Rejeito a exceção.

MÉRITO

O reclamante alegou na peça inicial, fls. 04/07, que foi duramente repreendido por ter participado do movimento grevista de 2001, promovido pelos empregados da ENESA.

Disse que as retaliações iniciaram—se com a sua demissão sumária após a greve, tendo posteriormente seu nome e de outros empregados que participaram do movimento paredista, ou eram suspeitos de cometer ato de improbidade contra a CVRD, incluído em duas listas que eram afixadas nas portarias da CVRD e eram utilizadas pelas prestadoras de serviço para impedir a contratação dos empregados ali relacionados, dentre as quais a ENESA.

A r. sentença de mérito, fls. 323/330, entendeu que as listas tinham dupla função: uma oficial, legítima, de impedir a entrada de ex—funcionários ou funcionários não autorizados; e outra, velada e nunca declarada abertamente, de impedir que as empresas prestadoras de serviço a CVRD=contratassem os empregados listados, ou mesmo de dispensa—los caso já tivessem sido contratados.

Afastou a responsabilidade da ENESA e entendeu que o dano moral decorreu de atitude ilícita da CVRD, que mantinha as listas em suas portarias e permitia o acesso de outras empresas as mesmas,condenando—a ao pagamento de indenização a tal título no valor de R\$ 6.000,00, além de honorários advocatícios, no percentual de 15%, no montante de R\$ 900,00.

A princípio, cumpre ressaltar, que a matéria atinente à inclusão de nomes de empregados em listas proibitivas já foi objeto de representação junto ao Ministério Público do Trabalho, conforme se constata dos documentos de fls. 252/269, bem como de Ação Civil Pública, fls. 42/68. Aqui, abre—se um parêntese para esclarecer que não há litispendência entre as ações já que o objeto da ação civil pública e diverso do almejado na presente reclamação, porquanto, além de outros pleitos, almeja que os valores deferidos a título de indenização por danos morais sejam destinados ao FAT— Fundo de Amparo ao Trabalhador (cfr. fl. 66); e não diretamente ao obreiro como no caso em tela.

Observo dos autos que o nome do reclamante consta tanto da lista referente a “Relação dos Funcionários não Programados para Trabalhar”, fl. 22, como da lista “NR”, fl. 18.

Segundo ata de audiência de fls. 247/248, as partes dispensaram mutuamente os depoimentos pessoais e requereram

juntada, a título de prova emprestada, de cópias de depoimentos tomados nos autos da Ação Civil Pública nº 2343/2001, da 4ª Vara do Trabalho.

A 1ª Testemunha do Ministério Público do Trabalho, Sr. José Roberto Silva Braga, asseverou às fls 274/275 o seguinte:

... que trabalhou para a reclamada ENESA — ENGENHARIA, durante oito meses, saindo por volta de outubro/01; que participou da greve; que após ter participado de greve, digo, depois de 15 dias, teve seu contrato de trabalho rescindido, sem justa causa; que ao ser despedido, devolveu o seu crachá de acesso, fornecido pela reclamada ENESA — ENGENHARIA S/A; que cerca de 15 dias após, assinou contrato de trabalho com a reclamada MSE - SERVIÇO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO e trabalhou meio expediente, quando, então, após o horário de almoço, foi procurado por um funcionário da MSE - SERVIÇO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO e lhe foi dito que seu nome constava na “lista negra da COMPANHIA VALE DO RIO DOCE” por esta razão lhe foi dito para retirar a farda e devolver os seus utensílios de trabalho e se retirar da área da COMPANHIA VALE DO RIO DOCE; que após o ocorrido procurou emprego junto à DEMETAL — ENGENHARIA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA e ODEBRECHT, na área da COMPANHIA VALE DO RIO DOCE, e foi informado que não haviam vagas...”

A 2ª testemunha do Ministério Público do Trabalho, Sr. João Batista Silva, em seu depoimento de fls. 275/276, informou:

...que os empregados que participaram da comissão de negociação da greve tiveram recolhidos os seus crachás,

bem como de outros empregados; que o mesmo aconteceu com os demais empregados, “mais envolvidos com a causa” (paralisação); que esse fato ocorreu com vários empregados da ENESA — ENGENHARIA S/A; que procurou emprego em várias empresas, entre elas a DEMETAL — ENGENHARIA INDÚSTRIA E COMERCIO LTDA, não foi aceito e não lhe foi dito o motivo; que todos os ex-empregados que participaram da paralisação ocorrida na ENESA — ENGENHARIA S/A estão proibidos de trabalhar na área da COMPANHIA VALE DO RIO DOCE; que os ex-empregados não conseguem empregos no Estado do Maranhão e vários que conseguiram foi fora do Estado...”

A 3ª Testemunha do Ministério Público do Trabalho, Sr. José de Ribamar Andrade Soares, foi taxativa em seu depoimento de fls. 277/278, *verbis*:

... que foi chamado pelo Sr. Fábio Vale, diretor da MSE — SERVIÇO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO e na oportunidade lhe foi dito que não servia para trabalhar na empresa, pois havia participado de greve; ...

No mesmo sentido, conforme prova oral carreada ao autos às fls. 283/291, existem vários outros depoimentos que ratificam a interferência negativa das listas de nomes, elaboradas pelas reclamadas, tanto na aquisição como na manutenção de emprego.

Percebe-se, assim, que os ex-empregos da ENESA, participantes da greve, dentre os quais se encontra o reclamante, efetivamente sofreram constrangimento ilegal em suas reputações, ficando rotulados como mau trabalhadores perante a classe de empregadores que detém os meios de produção na área de suas atuações profissionais, muita das vezes tendo

que procurar trabalho fora do Estado do Maranhão, além do que, quando conseguiram, viam rescindido o contrato de trabalho no momento em que o patrão constatava a presença de seus nomes nas citadas listas negras.

Não restam dúvidas de que esse medida censurável implica diretamente em danos morais ao obreiro, uma vez que era obrigado a carregar a pecha de trabalhador excluído do mercado de trabalho, fato que, sem sombra de dúvidas, causa a qualquer ser humano de discernimento mediano vergonha, sofrimento e humilhação.

Incabível o argumento de que não teria restado demonstrado prejuízo pessoal ao reclamante e a contribuição da CVRD para tanto. Além do contido na instrução probatória, a própria recorrente admite em seu recurso ordinário, fl. 339, a utilização das listas atacadas, ou seja, a “Relação dos Funcionários não Programados para Trabalhar” e “Lista NR”.

Acredito que seria bem mais fácil do que elaborar estas listas mudar os “CRACHÁS” ou revalidá-los para os empregados que retornaram ao trabalho, porém, ao contrário, foram feitas listas dos que permaneceram em greve e não devolveram os “CRACHÁS”, ficando difícil acreditar na coincidência de que eles não conseguiram emprego, apenas, por falta de vaga.

Portanto, entendo que houve a participação direta da recorrente nos danos morais suportados pelo recorrido, estando, assim, presentes todos os pressupostos necessários a reparação, qual sejam: o ato ilícito que violou o direito constitucional do reclamante ao emprego; o dano moral sofrido com a elaboração das listas negras e a consequente restrição a tal direito e, por fim, a existência de vínculo de causalidade entre o dano moral ocorrido e elaboração das listas discriminatórias.

Ocorrendo, assim, prática discriminatória em relação aos ex-empregados grevistas, fica configurado o ato ilícito, no termos do artigo 186, do Código Civil, tendo por consequência surgido, para a recorrente, a obrigação de indenizar, de acordo com o artigo 927, do mesmo diploma legal.

Cabe, entretanto, na oportunidade, rebater o argumento de que a CVRD agiu no exercício regular de seu direito de propriedade, podendo, assim, delimitar e restringir o acesso as áreas de propriedade privada.

Não obstante a ponderação feita, penso que tal exercício, todavia, não se efetiva de forma ampla e desregrada, já que o seu titular, também, comete ato ilícito, segundo regra do artigo 187, do Código Civil, caso exceda os limites impostos pelo seu fim econômico, social, ou pela boa-fé e bons costumes.

Com relação a presença de dolo ou culpa no procedimento da CVRD, não restam dúvidas de que agiu, no mínimo, desprovida do dever geral de cuidado, haja vista que mantinha em sua portaria as listas de trabalhadores que estavam fadados a ser excluídos do mercado, bem como participava diretamente de tal prática exclusiva, uma vez que era a encarregada de informar a empregados e empregadores a inclusão ou não de nomes.

No que concerne a condenação na verba honorária, no percentual de 15%, correspondente ao valor de R\$ 900,00, o Regional posicionou-se pela exclusão da mesma, uma vez que o reclamante não veio a juízo assistido pelo sindicato de sua categoria profissional, conforme se observa da procuração de fl. 08, inobservando, assim, os requisitos exigidos pelas Súmulas 219 e 329 do c. TST.

Quanto ao recurso adesivo do reclamante, fls. 363/365, postulando a majoração do valor fixado para a indenização por dano moral (R\$ 6.000,00), o Tribunal Pleno deixou de acatar a pretensão recursal, por entender que o montante arbitrado e suficiente a reparação do dano suportado pelo obreiro, mantendo a decisão de primeiro grau no particular.

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer dos recursos, rejeitar a preliminar de exceção de incompetência da Justiça do Trabalho e, no mérito, negar provimento ao recurso adesivo do reclamante e, por maioria, dar provimento parcial ao recurso da reclamada para excluir da condenação os honorários advocatícios.

São Luís (MA), 14 de Maio de 2008.

AMÉRICO BEDÉ FREIRE

Desembargador Federal do Trabalho
Redator Designado



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO
RECURSO DE REVISTA nº 01315-2000-005-17-00-1

RECORRENTE(S): Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI

ADVOGADO: Sérgio Nogueira Furtado de Lemos

RECORRENTE(S): Harald Potratz

ADVOGADO: João Batista Dalapicola Sampaio

RECORRIDO(S): Os Mesmos

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
17ª REGIÃO
5ª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA 1315/2000

PARTE : HARALD POTRATZ E JOÃO BATISTA SAMPAIO

RDO: SENAI ES SERV NACIONAL AFREND INDUSTRIAL

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ DE DIREITO DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES.

HARALD POTRATZ, brasileiro, casado, radialista, residente à Av. Sta. Leopoldina, s/nº, Ed. Jaguaribi, aptº 302, Coqueiral de Itaparica, 1ª Etapa, Vila Velha, ES., CEP 29.102-201, através de seu advogado in fine assinado, com endereço no cabeçalho e instrumento procuratório anexo, vem, ante V. Exa. propor;

RECLAMATÓRIA TRABALHISTA

em face de SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - DEPARTAMENTO REGIONAL DO ESPÍRITO SANTO, CGC/MF 33.564.543/0007-86, com endereço à Av. Nossa Senhora da Penha, 2053, Praia do Canto, Vitória/ES, CEP 29.045-401, pelos fatos e fundamentos seguintes:

1.0 Do contrato de trabalho.

O Reclamante foi admitido em 06 de junho de 1994 para trabalhar para a reclamada na função de técnico em áudio visual, sendo arbitrariamente dispensado em 04 de novembro de 1998, quando detentor da estabilidade contratual no emprego, conforme se verifica do artigo 75 do Regimento Interno do Reclamado. Recebeu como maior remuneração o equivalente a R\$ 1.780,16 (um mil, setecentos e oitenta reais, dezesseis centavos).

2. DA NULIDADE DA DISPENSA - DA REINTEGRAÇÃO

2.1 DO REGIMENTO INTERNO

O Reclamado ao dispensar o Reclamante não observou o seu regimento interno, em especial o disposto nos artigos 75 à 78 que dispõe que a demissão é uma pena e o Reclamante não poderia ter sido demitido sem que houvesse causal e mais, sendo pena deveria ter sido observada a graduação contida em a norma interna.

Em anexo segue cópia do manual e do Regimento, que deve ser interpretado compreensivamente com o artigo 43 do Regimento do SENAI, que assegura validade ao Manual.

Veja-se que o Reclamante foi admitido através de prova de seleção, na forma do artigo 42 do Regimento.

2.2 DA PERSEGUIÇÃO POLITICA IDEOLÓGICA/DANO MORAL/ REINTEGRAÇÃO.

O Reclamante, em 02 de abril de 1997, após voltar de um período à disposição da Televisão Vitória, ocasião em que extracontratualmente prestou serviços para a Deputada Rita Camata, com a ciência

do SENAI, foi discriminado sendo colocado sem serviços e sem sala de trabalho, não lhe davam serviços e ficava todo o tempo sentado na escada, tendo que bater cartão rigorosamente. Impedido inclusive de frequentar a biblioteca, onde poderia mais decentemente ficar sem trabalhar sem sofrer humilhação.

A perseguição político partidária é inaceitável, especialmente se o reclamante foi cedido pela sua competência, formação de especialização no JAPÃO e larga experiência profissional.

Não trabalhava, mas foi advertido a bater corretamente o cartão de ponto. Mais recusavam alguns atestados médicos embora fosse ficar na empresa apenas sentado.

Os alunos da escola faziam as diversas gozações, além do constrangimento que sofria no seu ambiente profissional, vindo inclusive a agravar fortemente seu estado de saúde, vez que sofria de distúrbio do pânico doença e depressão que ficou severa.

Após out/97, por seis meses aproximadamente, o Reclamante conseguiu colocação decente trabalho. Após ficou sub colocado em serviços braçais, sujeito a agentes insalubres, na gráfica.

Requer-se a exibição da pasta médica do Reclamante, sob pena de confesso, na forma do artigo 359 do CPC.

3.0. DO ACUMULO DE FUNÇÕES

3.1 O Reclamante [?] funções dos setores de autoria, direção, produção, interpretação dublagem, locução, e cenografia, em tarefas do setor de atividades do ramo II (produção).

Observe-se que as atividades de radialista se dividem em ramo 1:

administração, ramo II: produção, ramo III : técnica.

Assim na forma do Decreto 84.134 de 30 out 1979(cópia anexa), e Decreto 94.447, o Reclamante tem direito, na forma do artigo 16 combinado com a parte final de seu inciso primeiro e o artigo 3º letra d, a 40% das remunerações das funções acumuladas ou na forma subsequente, prevista naquele dispositivo legal, que se pede sucessivamente por acúmulo de função.

3.2 De outro lado o Reclamante também desempenhava as funções do ramo III, técnica nos setores de: Direção, Tratamento de Registros Sonoros, Tratamento de Registros Visuais, Montagem e Arquivamento, transmissão de sons e imagens e Manutenção Técnica, o que dá direito a outra relação contratual com outro salário com os outros acúmulos de funções na forma do artigo 16, seus incisos, e parágrafo único do Decreto 84.134 de 30 out 1979.

Anote-se que o Regional nos autos do RO 4410/1999, declarou que a atividade do reclamante é de Radialista.

4.0 DO IMPOSTO DE RENDA E DO INSS.

DO IMPOSTO DE RENDA/INSS - INDENIZAÇÃO DESCONTO À CARGO DA RECLAMADA COMO FORMA DE INDENIZAR AO RECLAMANTE PELO NÃO PAGAMENTO NA ÉPOCA PRÓPRIA - E EM CONSEQÜÊNCIA TER CAUSADO PREJUÍZO - ART. 159 e SEQUINTE DO CCB.

Merece o autor ser indenizado, pois se as verbas perseguidas tivessem sido pagas na época própria, certamente imposto algum haveria, e mais, mesmo que não houvesse isenção, no período em que as verbas eram devidas e que deveria terem sido pagas, as alíquotas eram bem inferiores, existindo

inclusive dedução de parcela.

Agora, mandar descontar alíquota muito superior a da época sobre o montante a que o autor tiver direito a vir receber, é muito fácil para quem deu causa e sonogou parcelas salariais, e como tal, o Código Civil Brasileiro, em especial o art. 159, prevê a respectiva indenização, pêlos recolhimentos tributários e previdenciários.

Requer portanto, que observando-se a legalidade, e, mês à mês, o Sr. encarregado de cálculos do Juízo, submeta a tabela da época, bem como o teto quanto ao INSS, e à final a reclamada arque com o referido pagamento; inclusive para que a reclamada INDENIZE o autor o valor equivalente, pois se a reclamada tivesse pago na época própria, certamente imposto algum haveria; ou ,que a reclamada arque com os descontos de Imposto de Renda e INSS.

5.0 DOS PEDIDOS

A) reintegração do reclamante no emprego e nos salários desde 04.11.1998, pagando-se os salários e remunerações vencidas e vincendas, com todas as vantagens da categoria auferidas em sua ausência;

Presentes os requisitos legais do art. 273 do CPC, seja **antecipado os efeitos da tutela jurisdicional**, expedindo-se as ordens mandamentais de estilo;

B) Seja condenado o Reclamado a indenizar o Reclamante, em valor a ser arbitrado pelo Juízo, que se pede em o dobro da remuneração pelo período em que esteve sob perseguição, ou seja, de abril de 1997 até a despedida.

C) Seja o Reclamado condenado a indenizar o reclamante as parcelas referente ao INSS e Imposto de Renda, como exposto na fundamentação.

D) Seja o Reclamado condenado a cumprir o Decreto 84.134 de 30 de outubro de 1979, pagando-se os acúmulos de função(40% ou como entendido de direito) dentro do mesmo ramo II(produção) de atividades, conforme descrito no item 3.1 da fundamentação;

E) Seja o Reclamado condenado a na forma do parágrafo único do artigo 16 do Decreto 84.134 de 30 out 1979, a pagar e registrar com o Reclamante um novo contrato paralelo, com os adicionais de acúmulo de funções(40% ou como entendido de direito) dentro do ramo de atividades III(técnica);

6.0 DOS REQUERIMENTOS

A procedência *in totum* da presente ação;

A citação das requeridas para, querendo, contestar a ação, sob pena de revelia e de confissão;

A condenação da requerida ao quantum do pedido, corrigido e aplicado juros legais, bem como a sucumbência e as conseqüências de estilo, tais como, honorários advocatícios no valor de 20% do valor da causa e despesas processuais;

Seja deferido em favor do requerente o benefício da assistência judiciária gratuita, pois declara neste ato ser pobre e não poder arcar com as despesas do processo em detrimento de seu próprio sustento, de acordo com a lei 1.060/50 e as simplificações introduzidas pela lei 7.510/88.

Seja deferido em favor do requerente o direito de provar o que alega, utilizando para tal todo meio de prova previsto em lei, especificamente, documental, testemunhal e pericial, querendo também o depoimento pessoal dos representantes da requerida;

7.0 VALOR DA CAUSA

Valora a causa em R\$ 6.500,00 (SEIS MIL E QUINHENTOS REAIS).

Nestes Termos
Pede Deferimento.
Vitória (ES), 27 de outubro de 2000.

João Batista Sampaio
OAB/ES 4.367

5ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA –ES

ATA DE AUDIÊNCIA

PROCESSO Nº RT 1315/00

Aos oito dias do mês de março de 2001, às 17.03 horas, na sala de audiências desta Vara, na presença da MM Juíza presidente ANA MARIA MENDES DO NASCIMENTO, foram apregoados os litigantes, **HARALD POTRAZ, reclamante** e **SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL DEPARTAMENTO REGIONAL DO ESPÍRITO SANTO**, reclamada.

Partes ausentes.

Observadas as formalidades legais, foi proferida a seguinte

SENTENÇA

Vistos etc...

HARALD POTRAZ ajuizou Ação Trabalhista em face de **SENAI - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - DEPARTAMENTO REGIONAL DO ESPÍRITO SANTO** pelos fatos e fundamentos indicados na inicial.

Por fim, vindicou o atendimento dos pedidos apontados nas alíneas “A” a “E”, fls. 05/07, vindo com a inicial os documentos de

fls. 08/86.

Conciliação recusada.

Ofereceu a reclamada resposta, sob a modalidade de contestação, na qual suscitou preliminar de litispendência e no mérito rechaçou a pretensão autoral, pugnando pela improcedência do pedido, tudo conforme razões aduzidas às fls.93/104, que se fizeram acompanhar dos documentos de fls. 105/171.

Decisão de fls. 89 verso indeferindo o pedido de antecipação dos efeitos da tutela jurisdicional.

Alçada fixada pelo valor da inicial.

Prorrogada a sessão de fl. 172 ante as razões ali insertas.

Manifestação do autor às fls. 176/188.

Em sessão de prosseguimento (fl. 200) ouviu-se o preposto da ré em depoimento pessoal, inquirindo-se 02 testemunhas (fls. 196/197), dispensando-se a testemunha apresentada à fl. 198 por acolhida a contradita levantada em face desta.

Sem mais, declararam as partes não ter outras provas a produzir, reportando-se aos elementos dos autos em razões finais e permanecendo inconciliáveis.

É o relatório.

DECIDE-SE

I - LITISPENDÊNCIA

Para a caracterização da litispendência há de ser comprovada nas demandas a tríplice identidade: partes, causa de pedir e pedido.

No caso, na Ação Trabalhista de nº

587/99 vindicou o reclamante indenização das horas extras, a partir da 6ª trabalhada, em razão do seu enquadramento como radialista (fls. 135/149). Nesta, pagamento em razão de acúmulo de funções, pedido diverso daquele.

Indefere-se.

MÉRITO

II - REINTEGRAÇÃO

As normas internas da reclamada não lhe impedem o exercício do direito potestativo da dispensa, como equivocadamente entendeu o autor.

Note-se que o art. 75 do Manual de Pessoal da Ré cuida das penalidades disciplinares (advertência, repreensão por escrito, suspensão de até 30 dias, destituição de função e demissão, fl. 106), inaplicável à hipótese dos autos em razão da imotivada dispensa do demandante.

Dessa forma, indefere-se o pedido de reintegração e acessórios dele decorrentes.

III - ACÚMULO DE FUNÇÕES

Extrai-se da prova dos autos que o reclamante implantou o setor de áudio e vídeo da ré, e, por se tratar de pequena equipe de trabalho, formada por 03 profissionais e um estagiário, realizava todas as atividades do setor, divididas em 03 (três) etapas, de pré -produção, produção e pós produção, em síntese, realizava pesquisas do assunto a ser abordado, levantando e escrevendo o roteiro; na segunda, realizava-se o trabalho de captação de imagens, de iluminação, fotografia, locução, apresentação, levando todo o material para a “ilha de edição”; na terceira etapa e já na “ilha de edição,

todo o trabalho é revisto, colocado numa ordem cronológica, escolhendo-se as melhores imagens, refazendo o trabalho de sonoplastia, iluminação, locução, pois dali sairia o programa pronto e acabado, capaz de ser utilizado pela ré em suas atividades áudio-visuais (testemunha fls. 196/197).

Antes de verificar a existência ou não de acúmulo de funções pelo reclamante, mister salientar que a Lei 6.615/78 define as atividades do radialista, vindo o seu Decreto regulamentador, de nº 84.134/79 estabelecer que a operação de áudio e vídeo encontram-se inseridas nas áreas de Tratamento e Registros Visuais Sonoros (alíneas “B”, item “3” e “C”, item “9”). Logo, existindo prova nos autos de que as atividades desenvolvidas pelo demandante encontram-se definidas na mencionada lei e decreto regulamentador, não há que se negar o seu enquadramento como radialista, cujas normas regulam o seu labor, notadamente porque o art. 3º do mencionado decreto considera “empresa de radiodifusão, para os efeitos deste Regulamento, aquela que explora serviços de transmissão de programas e mensagens, destinada a ser recebida livre e gratuitamente pelo público em geral, compreendendo radiodifusão sonora (rádio) e radiodifusão de sons e imagens (televisão), vindo o parágrafo único, alínea “d”, do Decreto estabelecer:

Parágrafo Único: “Considera-se, igualmente, para os efeitos deste Regulamento, empresa de radiodifusão:

- a).....
- b).....
- c).....

d) a entidade privada e a fundação mantenedora que executem serviços de radiodifusão, inclusive em circuito fechado, de qualquer natureza”.

Demonstrado nos autos ter o reclamante desenvolvido todas as atividades

pertinentes as etapas I, II e III, já mencionadas acima e minuciosamente tratadas no depoimento da testemunha ouvida às fls. 196/197, muito mais amplas que a singela informação do preposto de restringir-se as atividades do demandante a edição de vídeos didáticos (fl. 200), restou caracterizado o acúmulo de funções realizadas pelo obreiro. Por conseguinte, defere-se-lhe o pagamento do adicional de 40%, de que trata o art. 16 do Decreto já mencionado.

Acolhido o pedido da alínea “d”, fl. 06, e ante a incompatibilidade deste com o subsequente (alínea “e”), extingue-se o processo, sem julgamento do mérito, no tocante ao pleito apontado na alínea “e”, fl. 06.

IV - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Alegou o reclamante na inicial (item 2.2., fl. 03) que em razão de perseguição política ideológica perpetrada pela ré “foi discriminado sendo colocado sem serviços e sem sala de trabalho, não lhe davam serviços e ficava todo tempo sentado na escada, tendo que bater cartão rigorosamente, impedido inclusive de frequentar a biblioteca, onde poderia mais decentemente ficar sem trabalhar sem sofrer humilhação”.

Extrai-se da prova oral coligida dos autos que, verazmente, durante meses no curso contrato de trabalho foi o reclamante atingido pela ré em sua honra pessoal e profissional, sendo irrelevante o fato de a inicial ter titulado os fatos “de perseguição política e ideológica” exibindo narrativa que não guarda qualquer pertinência com o título ali apresentado. Enfim, *da mihi factum, dabo tibi ius*, cabendo as partes proceder a narração dos fatos e ao juiz a categorização jurídica destes, realizando a sua subsunção à norma legal, como se infere do art. 126, CPC.

Após instalar o reclamante o setor

audiovisual da reclamada, além de treinar colegas de equipe, por volta de 1996, em razão de ter sido preterido na promoção realizada pela ré, guindando o colega Gilvan à letra D e o outro elemento da equipe, José Soares, à letra C (fl. 196), permanecendo o autor na classificação “A”, passou o obreiro, como curial e humano, demonstrar sua insatisfação, notadamente porque houve negociação entre Gilvan e o diretor Robson para que as promoções assim ocorressem.

Em virtude do fato, a relação de amizade entre autor e colega Gilvan foram se deteriorando paulatinamente e o relacionamento entre reclamante e diretor Robson **“chegou a tal desgaste que redundou na proibição do reclamante de ingressar no setor de trabalho, que essa proibição foi exarada em reunião promovida pelo Sr. Robson”**(fl. 196).

Proibido o reclamante pelo Diretor de ingressar em seu local de trabalho, passou a ficar na biblioteca, **mas após houve proibição de lá permanecer, esta proibição partiu do mesmo Sr. Robson; então proibido de entrar na biblioteca, passou o reclamante a ficar na escadinha da entrada, carinhosamente intitulada pelos colegas de “gabinete de Harald”; o reclamante ficou instalado no “gabinete”, nenhuma atividade que lhe era afeta foi desenvolvida a partir das proibições; a escadinha era local de passagem de alunos e todo o pessoal do setor, ficou o reclamante exposto à execração pública”**(fl. 197).

A discussão, travada no passado, sobre o cabimento do dano moral em variadas hipóteses, é matéria superada. Hoje, a lei o prevê de maneira genérica (e. g., art. 6º, VI e VII, da Lei 8.078/90) sendo possível obtê-lo em cúmulo com o dano material, conforme Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça/RJ (“São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundas do mesmo fato”).

Gize-se, por necessário, que não é

todo sofrimento, dissabor ou chateação que geram a ofensa moral ressarcível. É necessário que a mágoa ou a angústia, além de efetivas, sejam decorrência do desdobramento natural de seu fato gerador. Existem aborrecimentos normais, próprios da vida em coletividade, e estes são indiferentes ao plano jurídico, porque incabível a indenização pela tristeza, inexistente o ato ilícito, e a angústia, no caso, está entre aquelas próprias das situações cotidianas, não podendo a alegação de dor ser transformada em mecanismo apto a autorizar aventuras judiciais, revelando antes interesse econômico do que sentimento ferido. Somente aquilo que é desdobramento razoável, socialmente reconhecido, pode autorizar o pleito: sensibilidade acima dos padrões não o autoriza.

Não é o caso dos presentes autos, pois demonstrado, às escâncaras, o desrespeito da ré à dignidade pessoal e funcional do reclamante, como deflue do depoimento prestado pela testemunha ouvida às fls. 196/197, cujos trechos foram transcritos acima.

Presentes os elementos clássicos, isto é, conduta culposa, dano, e ligação causa e efeito entre um e outro, exsurge o dever de indenizar, nos mais variados casos e situações.

A tormenta maior que cerca o dano moral, porém, está em outro aspecto, e diz respeito a como quantificá-lo. Inexistem critérios legislativos gerais, e também não há consenso nos pretórios.

O dano moral, em nosso ordenamento, tem duplo caráter, compensatório e punitivo. Sua fixação tem como fim, sob o primeiro ângulo, trazer benefício apto a, de certo modo, permitir um alívio à vítima, ajudando-a a liberar-se do sofrimento, ou reconfortando-a, através do recebimento pecuniário. Não se trata de pagar a dor sentida, admitindo-se, isto sim, que o valor estipulado, ao trazer benesse para quem

padeceu sentimentalmente, implique uma compensação justa, pois, repise-se, o dano moral tem fim compensatório, e não de reposição.

Por outro lado, como o direito brasileiro não contempla, em separado, o chamado dano punitivo, o dano moral faz-lhe as vezes. Essa faceta fica clara quando leis especiais determinam seja levada em consideração, para fixar a verba moral, a intensidade de dolo ou o grau de culpa do agente.

Assim, tem-se indicado parâmetros usuais de quantificação, na maioria das vezes de maneira combinada, a saber:

a).- a verba não deve ser fixada em valor vil, inexpressivo, não atendendo sequer a seu fim compensatório, mas também não deve ser transformada em fonte de enriquecimento, descaracterizando sua finalidade;

b).- devem ser adotadas, como ponto de partida, normas legais que estabeleçam algum critério. É válido e recomendável o recurso analógico à Lei de Imprensa ou ao já revogado Código Brasileiro de Telecomunicações, que trabalham com piso teto para fixar, apuradas as circunstâncias, o dano moral em casos específicos de lesão à honra. Se, no caso concreto, a ofensa for mais grave que o ataque à honra, razoável será cuidadoso aumento de valores;

c).- Mais raramente encontram-se acórdãos aplicando analogicamente o parágrafo único do art. 1.547 do Código Civil, trabalhando com a multa criminal média, associada à variante dias -multa do direito penal (Cf. ac. da 2ª Câmara. Civ. do TJ/RJ, rel. Des. Sérgio Cavalieri Filho, Ap. Civ. nº 5.213/94) . Esse critério encontra o obstáculo de dizer respeito exclusivamente a crimes e, tendo em vista encerrar possibilidade de montantes mais elevados, é problemática sua adoção se

apenas ocorrente o ilícito cível;

d).- em face do seu caráter punitivo, a verba deve levar em conta a intensidade do dolo e o grau de culpa do responsável, bem como sua situação econômica;

e). o montante, também em razão do caráter punitivo, deve ser fixado de modo a não admitir que o agente saia lucrando ou plenamente satisfeito com a ilegal conduta.

Dessa forma, condena-se a ré ao pagamento do dano moral fixado em 4.000 (quatro mil) salários mínimos, posto que a fixação deve impor “indenização proporcional aos benefícios econômicos por ela auferidos e ainda suficientemente expressiva para puní-lo pelo mal praticado” (in RDTJRJ, vol. 20, pp. 244-246).

V - ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A mera declaração preparada no escritório do patrono do reclamante, limitando-se a assiná-la, não tem o condão de comprovar o estado de miserabilidade jurídica do reclamante, notadamente em razão de seus salários mensais de R\$ 1.780,16.

Por outro lado, deixou de contar com a assistência de seu Sindicato de Classe, demonstrando, assim, capacidade financeira para contratação de advogado.

Ausentes os requisitos da lei 5584/70, indeferem-se os pedidos.

Por tais fundamentos, resolve a 5ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES julgar PROCEDENTE EM PARTE o pedido, na forma dos **CAPÍTULOS III e IV** da motivação supra, que passa a integrar este dispositivo, tudo a ser apurado em liquidação de sentença, por simples cálculos.

Juros e correção monetária na forma da Lei 8177/91, no percentual de 1% simples.

Deduzam-se as parcelas previdenciárias e fiscais, sendo que em relação ao IR será da reclamada a responsabilidade exclusiva dos recolhimentos caso da verificação dos salários do autor, mês a mês, não se constate a incidência do tributo, tudo nos termos do Art. 9º da CLT c/c 135, III e 136 do Código Tributário Nacional, bem como Art. 159, C.C.

Após o trânsito em julgado da decisão, deverão ser oficiados o INSS, CEF e Mtb para a adoção das medidas pertinentes, instruindo os ofícios com cópia desta sentença.

Custas de R\$ 16.000,00, pela Reclamada, calculadas sobre R\$ 800.000,00, valor atribuído à condenação.

Prazo de 8 dias para cumprimento desta decisão.

Intimem-se.

ANA MARIA MENDES DO NASCIMENTO
JUIZ (A) DO TRABALHO

EMBARGOS DECLARATÓRIOS

DECISÃO

Vistos etc.

I RELATÓRIO

HARALD POTRATZ apresenta EMBARGOS DECLARATÓRIOS em desfavor da sentença proferida às fls. 201/208, dizendo que o julgado é contraditório ante as razões aviadas às fls. 210/211.

É o relatório.

II FUNDAMENTAÇÃO

Embargos tempestivos e apropriados.

Portanto, deles conheço.

III MÉRITO

Os embargos improcedem.

As razões expressas no bojo do decisum hostilizado enfrentaram exaustivamente o tópico objeto de insurgência, exurgindo, desta forma, o mero interesse recursal do embargante.

Entretanto, os fundamentos expendidos no julgado só podem sofrer modificações através de recurso apropriado, apto a devolver ao Tribunal *ad quem* a matéria já decidida em 1º grau de jurisdição. Vale lembrar que o Juiz ao proferir a sentença cumpre e acaba o seu ofício jurisdicional (art. 463, CPC).

Portanto, nego provimento aos embargos.

ISTO POSTO, a 5ª Vara do Trabalho de Vitória conhece dos embargos de declaração interpostos por **HARALD POTRATZ**, para, no mérito, **NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Intimem-se.

ANA MARIA MENDES DO NASCIMENTO
Juíza do Trabalho

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

Embargante: SENAI/ES — SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM

Vistos, etc.

SENAI/ES — SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM ofereceu, atempadamente, recurso de Embargos de Declaração aduzindo as razões de fls. 217/224.

DECIDE-SE

A pertinência dos Embargos de Declaração, nos termos da lei, é limitada a esclarecimentos de pontos obscuros, omissos ou contraditórios, sendo incabíveis para reforma, modificação ou alteração da sentença, nos expressos termos do art. 535 e seguintes do CPC.

No caso em tela e na realidade, pretende a Embargante rediscutir o julgamento proferido no tocante ao valor atribuído pela condenação a título de danos morais, restando clara a pretensão da recorrente de reforma da sentença, o que refoge à finalidade de que trata o art. 535, do CPC, remetendo-lhe à leitura atenta do Capítulo IV da decisão, ali apresentando, minuciosamente, as razões de decidir.

ANTE O EXPOSTO,

Resolve a 5ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES não conhecer os Embargos de Declaração face a ausência dos requisitos insertos no art. 535 e seus incisos, CPC.

Intimem-se, em 23 de julho de 2001.

ANA MARIA MENDES DO NASCIMENTO
JUIZ (A) DO TRABALHO

RECURSO DE REVISTA

Recorrentes:

1) SENAI/ES - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL

2) HARALD POTRATZ

Recorridos: OS MESMOS

DECISÃO

1 - DOS RECURSOS

SENAI/ES - SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL e HARALD POTRATZ, inconformados com o v. acórdão de fls. 358/369, complementado pela decisão de embargos declaratórios de fls. 380/381, interpõem recursos de revista, com fulcro no artigo 896 da CLT.

2- DO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

2.1 - RECURSO PATRONAL

Insurge-se contra o v. acórdão no que concerne ao dano moral, bem como no que tange ao *quantum* fixado a título de indenização, além de honorários advocatícios. Aduz afronta de lei e suscita divergência interpretativa.

O apelo é próprio, tempestivo (fls. 382 e 384) e devidamente preparado (comprovação do recolhimento de custas às fls. 299 e 397 e do depósito recursal à fl. 398), encontrando-se regular a representação (fl. 92).

Quanto aos honorários advocatícios, o v. acórdão assentou o deferimento da parcela com fulcro nos artigos 20 do CPC e 133 da Constituição da República (fl. 368). Assim, dou seguimento à revista, nos termos da alínea “a” do artigo 896 Consolidado, por demonstrada a divergência com os Enunciados 219 e 329/C. TST e com os arestos trazidos a cotejo.

2.2- RECURSO OBREIRO

Argúi nulidade do v. acórdão em virtude de o julgamento ter sido proferido majoritariamente por Juízes titulares de varas do trabalho convocados para o Tribunal, bem como por negativa de prestação jurisdicional/ cerceio de defesa/afronta ao devido processo legal. Insurge-se, ainda, contra o r. decism, no que concerne aos seguintes pleitos: assistência judiciária gratuita, acúmulo de funções e adicional de 40%, danos morais (majoração do valor fixado), honorários advocatícios e descontos fiscais/previdenciários. Aduz violação a preceito de lei federal e da Carta Magna, bem como suscita dissenso interpretativo.

O apelo é próprio e tempestivo (fls. 382 e 401), encontrando-se regular a representação (fl. 8).

Quanto à assistência judiciária gratuita, a demonstrada divergência interpretativa viabiliza o apelo, a teor da alínea “a” do artigo 896 da CLT.

3- DA CONCLUSÃO

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, dou seguimento aos recursos de revista.

Notifiquem-se os recorridos para contra -arrazoarem.

Publique-se.

Após, remetam-se os autos ao C. TST.

Vitória/ES, 29 de outubro de 2002.

JUIZ SÉRGIO MOREIRA DE OLIVEIRA
Presidente

SENTENÇA

Cuida-se de impugnação à sentença de liquidação oposta por **HAROLD POTRATZ** e face do **SENAI**.

Assevera o impugnante que o paradigma a ser adotado para fins de cálculo do adicional de 40% (relativo ao acúmulo de função) é o Sr. Evany Valadres Borges; que os reflexos das verbas deferidas é o acessório ao principal, sendo consequência lógica da aplicação da lei; que a responsabilidade pelos recolhimentos de IR é da reclamada; e que os cálculos devem ser atualizados até o efetivo pagamento.

Com espeque nisso, clama pela desconstituição da sentença de liquidação e correlata adequação de cálculos.

Instado a se manifestar a cerca dos termos da impugnação, o impugnado aduz que o paradigma adotado na liquidação está correto; não houve pedido de condenação ao pagamento de reflexos; não foi trespassada a repercussão econômica do IR devido; como não houve mora, não há se falar em atualização até o efetivo pagamento.

É o que havia a relatar. Decido.

Opostos em tempo hábil e havendo garantia de satisfação dos créditos exequêndos (fl. 827), nada obsta a que se receba a medida desconstitutiva para discussão.

Quanto ao primeiro aspecto suscitado pelo impugnante, já me manifestei nos autos, nos termos seguintes:

[...] no que concerne à divergência quanto ao paradigma a ser utilizado para apuração do adicional de 40% de remuneração, a celeuma é fundada, precipuamente, no julgamento perpetrado quando da prolação do acórdão em sede de recurso de revista. Com efeito, ao deferir a verba em comento, o próprio TST reconheceu que seria devida pelo acúmulo das atividades desempenhadas no mesmo setor — mas, conforme consta dos autos, o exequente acumulou funções de setores diversos. Há, evidentemente, um descompasso entre o julgamento e a realidade, o que acarreta certo grau de inexecutabilidade ao comando acobertado pelo manto da coisa julgada. Aliás, nem mesmo existe a função de radialista nos quadros da ré, tampouco aquelas descritas na sentença. Contudo, não se pode tolher de eficácia um provimento jurisdicional, por expressa previsão constitucional, o que leva à necessidade de interpretar o acórdão segundo a realidade sobre a qual se assenta. Nesse passo, deverá ser tomada como maior remuneração, para fins de se fazer incidir o adicional perseguido, o maior salário dentre os trabalhadores que desempenharam as mesmas funções do autor, vale dizer: Gilvan Rodrigues Gonçalves e José Soares de Magalhães Filho (conforme depoimento de fls. 196/197). (fl. 789)

Mantenho meu posicionamento, por não vislumbrar pertinência na argumentação engendrada pelo obreiro.

No que concerne aos reflexos, não foram, de fato, pedidos na inicial, e, tendo a sentença como limite aquilo que é trazido pelo princípio dispositivo, sendo interpretada de forma estrita, não cabe falar

em pagamento de tal rubrica. Pensar doutra forma seria conferir ao juiz a competência de complementar a postulação, acabando com a principiologia segundo a qual a sentença não pode ser *ultra, extra* ou *cifra petita*. Além disso, todo provimento judicial é conseqüência lógica e racional da aplicação da lei; eis o munus do magistrado.

Quanto à repercussão econômica dos tributos devidos, novamente consigno que já analisei a questão nestes autos, desta feita com as seguintes asserções:

[...] quanto à incidência, e conseguinte retenção do imposto de renda, segundo o acórdão de fls. 498/518, “Os descontos previdenciários e fiscais sob (sic) a parcela salarial deferida serão procedidos na fora da legislação vigente”. Complementando o desiderato da decisão em comento, não há comando da legislação tributária que trespasse a titularidade do pólo passivo da relação jurídica travada com a União, no caso do IR, e com o INSS, no caso das contribuições parafiscais, para o empregador, pelo que devem ser deduzidas as verbas.

Por fim, se é certo que os créditos trabalhistas devem sofrer atualização segundo os moldes da Lei Federal 8.177/91, outrossim, o é que a CLT é expressa ao determinar a aplicação da LEF aos trâmites executivos (art. 889). Esta, por sua vez, estampa regra pela qual a responsabilidade do devedor por juros e correção monetária cessa quando do depósito em dinheiro, conforme seu art. 9º, § 4º. E nem se diga que tal norma colide com aquela construída a partir dos dizeres do art. 883 da CLT, haja vista que ali se alude apenas ao pósito da cobrança dos juros, e não ao termo final. Ademais, não fica o trabalhador a descoberto, pois os depósitos efetivados em reclamações trabalhistas são remunerados, e a disponibilidade do numerário é certa.

Destarte, descabe falar em cobrança de juros e correção monetária quando o depósito é efetivado por valores atualizados, hipótese na qual a responsabilidade do devedor, como visto, cessa, passando o numerário a sofrer a incidência da remuneração oficial — pensar o contrário seria eternizar execuções, o que não passa pelo crivo da razoabilidade.

Posto isso, julgo improcedente o pedido.

Transitada em julgado, cumpra-se o despacho de fl. 830.

Intimem-se.

Em 28/06/2007

CLÁUDIA VILLAÇA POYARES
Juíza do Trabalho



PROCESSO TRT - RO - 0000167-98.2013.5.18.0013 TRT 18

RELATOR: DESEMBARGADOR DANIEL VIANA JÚNIOR

RECORRENTE(S): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ADVOGADO(S): PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

RECORRIDO(S): DISTRIBUIDORA FARMACÊUTICA PANARELLO LTDA.

ADVOGADO(S): ROSEVAL RODRIGUES DA CUNHA FILHO

ORIGEM : 13ª VT DE GOIÂNIA

JUÍZA : CÉLIA MARTINS FERRO

EMENTA: RESERVA LEGAL DE VAGAS AOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.

O art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal, o art. 93 da Lei 8.231/91 e o art. 36 do Decreto 3.298/99, que estabelecem a reserva legal de vagas nas empresas aos trabalhadores portadores de deficiência, são preceitos de ordem pública que não admitem qualquer ressalva ou condicionamento. Recursos conhecidos. Parcialmente provido o RA do autor.

ACÓRDÃO

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

ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso e, por maioria, dar-lhe provimento parcial, vencido em parte o relator, que lhe dava provimento parcial em maior extensão. Sustentaram oralmente, pela recorrida, o Dr. Roseval Rodrigues da Cunha Filho, e, pelo d. Ministério Público do Trabalho, a Drª Iara Teixeira Rios.

Julgamento realizado com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO (Presidente), PAULO PIMENTA e DANIEL VIANA JÚNIOR. Representando o Ministério Público do Trabalho a Excelentíssima Procuradora IARA TEIXEIRA RIOS. Goiânia, 09 de janeiro de 2014 (data do julgamento).

RELATÓRIO

A Exma. Juíza CÉLIA MARTINS FERRO, da 13ª Vara do Trabalho de Goiânia-GO, proferiu sentença à fls. 2469/2476, julgando improcedentes os pedidos deduzidos na Ação Civil Pública ajuizada pela Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região em face de DISTRIBUIDORA FARMACÊUTICA PANARELLO LTDA.

A requerente interpõe recurso ordinário às fls. 2480/2510, pleiteando a reforma da r. sentença de 1º grau no tocante às obrigações de fazer deduzidas na exordial e indenização por danos morais coletivos, além do prequestionamento.

Contrarrazões pela requerida às fls. 2548/2604.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

O recurso é adequado, tempestivo, a representação processual é regular e requerente está dispensada do preparo. Logo, conheço do recurso e das contrarrazões.

PRELIMINAR

CARÊNCIA DE AÇÃO. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR (suscitada em contrarrazões)

Suscita a requerida a preliminar em epígrafe ao argumento de que “a legislação estatui exhaustivamente as obrigações legais do empregador e as penalidades em caso de inobservância” (fl. 2.550), de modo que não há necessidade de o requerente recorrer a esta Especializada para fazer valer a obrigação e incidir sanção já prevista em lei.

Sem razão.

Há muito tempo, nosso ordenamento jurídico adotou a teoria da asserção, em que as condições da ação são verificadas em abstrato, de modo que o interesse de agir, revelado pelo binômio necessidade e adequação, deve ser avaliado com base nas alegações feitas pelo requerente na exordial, as quais deverão ser tidas como verdadeiras a fim de se perquirir a presença ou ausência dos requisitos do provimento final.

No presente caso o requerente busca, conforme narrativa inicial, compelir a requerida ao cumprimento da reserva de vagas à portadores de necessidades especiais prevista em lei, ante a sua insistente recusa, pleiteando a condenação em obrigações de fazer e não fazer, além da reparação por danos morais coletivos.

Desta narrativa emerge a necessidade de socorrer-se da tutela jurisdicional do Estado por meio de um processo judicial, que é o instrumento adequado e útil para a consecução das pretensões da requerente, revelando-se presente o interesse de agir.

Rejeito.

PREJUDICIAL DE MÉRITO

PROVA DOCUMENTAL PRECLUSA (suscitada em contrarrazões)

Requer a requerida seja a prova documental produzida pelo requerente, após a apresentação da contestação, desconsiderada, por ter se operado a preclusão.

Sem razão.

O requerente, após a contestação e antes do encerramento da instrução processual (ata de audiência de fls.

2.461/2.464), juntou aos autos documentos visando reforçar a pretensão inicial, tendo a requerida se manifestado imediatamente sobre o seu conteúdo (ata de audiência de fl. 2.364) bem como trazido documentos em oposição àqueles.

Com efeito, não há falar-se em desconsideração da prova documental produzida pelo requerente após a contestação quando aberta a instrução processual e o próprio Juízo de origem, inobstante tenha declarado a preclusão da oportunidade para produção da prova testemunhal (ata de audiência de fl. 1.001), deferiu à requerida a oportunidade de manifestar-se sobre os documentos trazidos juntamente com a impugnação à contestação, evidenciando que o fez em busca da verdade real.

Não fosse suficiente, é mister ressaltar a pertinência dos documentos trazidos pela requerente para o deslinde da controvérsia e que a preclusão não se aplica ao Juiz condutor do processo, tendo em vista a faculdade que o artigo 765 Consolidado lhe confere.

Nesse exato sentido, o seguinte aresto:

PROVA DOCUMENTAL PRODUZIDA APÓS A APRESENTAÇÃO DE DEFESA E ANTES DO ENCERRAMENTO DA INSTRUÇÃO PROCESSUAL – PRECLUSÃO TEMPORAL AFASTADA – BUSCA PELA VERDADE REAL - ‘Não são apenas as partes que porfiam na procura de uma verdade, no processo, e, na realidade, a sua procura é de uma verdade que lhes interessa em particular. Mas a busca sincera, imparcial e acurada é mesmo a procedida pelo juiz, representando a sociedade, à qual interessa uma verdade que vise à estabilidade das instituições, e, particularmente, no Direito do Trabalho, que tenha como finalidade última a paz social (...)’ - Ísis

de Almeida. Inviável cogitar, diante das peculiaridades do vertente caso, em preclusão da prova documental produzida pela reclamada após a apresentação da defesa, seja diante da pertinência ao deslinde da controvérsia, seja considerando que o permissivo foi determinado em audiência de instrução, antes de seu encerramento e pelo Juiz condutor do processo no uso da faculdade que o artigo 765 Consolidado lhe confere, com a concessão da devida oportunidade, ao ex adverso, para manifestação. Evitaram-se, inclusive, procedimentos açodados, na certeza de que contribuiriam para a firmeza da decisão a ser tomada e, além disso, não se vê afrontado sequer o princípio da concentração dos atos processuais em audiência, vigente no Processo Trabalhista, pois a audiência instrutória ainda encontrava-se em aberto. A Justiça tanto mais se engrandece quanto mais se aproxima da verdade real, em instruções processuais bem elaboradas como no vertente caso e não é demais registrar que o juízo de primeiro grau, por mais respeitável, nem sempre é o definitivo e, nesse foco, os autos devem conter prova para livre convencimento, não só da instância originária, mas, igualmente, para eventual julgamento recursal. E é certo que, antes de tudo, a condução do feito deve, sempre, objetivar o conhecimento da verdade. E a verdade, essa ‘tem três dimensões e que poderá mostrar-se diferente a quem a observar de diferentes ângulos visuais’ (CALAMANDREI, Piero). Como a verdade é decomposta nas diversas razões ou versões, é necessário que perante a Justiça sejam ofertadas todas as ‘verdades’, para que se possa chegar o mais próximo possível do que é a Real, nos tornando, assim, mais justos, mais eficazes, melhores

juízes. (RO-00663-2008-142-03-00-3, TRT 3ª Região - Quarta Turma, Relator: Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior, DOU de 4.11.2008).

Por fim, quanto à jurisprudência trazida pelo requerente juntamente com a peça recursal, é pacífico o entendimento de que não são documentos, mas apenas decisões judiciais de cunho informativo que integram a petição.

Rejeito.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. OBRIGAÇÕES DE FAZER

O d. Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos deduzidos pelo d. MPT consistentes na condenação da requerida na obrigação de fazer de observar o número mínimo de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados pelo INSS, em prazo razoável, e na obrigação de não fazer de não dispensar empregados PNEs sem a prévia contratação de substituto em igual condição, ambas mediante cominação de multa em caso de descumprimento, ao fundamento de que a requerida fez prova suficiente de que o não preenchimento total das vagas reservadas aos PNEs se deu por falta de candidatos interessados, uma vez que vem empreendendo esforços nesse sentido, contudo, sem sucesso.

Por derradeiro, julgou improcedente também o pedido de condenação da requerida em indenização por danos coletivos.

O requerente recorre, aduzindo que as provas dos autos não foram corretamente apreciadas pelo d. Julgador de origem, uma vez que a reclamada nunca cumpriu com suas cotas de reserva de vagas para empregados portadores de deficiência, a teor do disposto no art. 93 da Lei 8.231/91 e art. 37 inciso VIII,

da Constituição Federal, tendo empreendido poucos esforços nesse sentido e ainda assim apenas após a instauração do Inquérito Civil nº 154/2009.

Nesse contexto, salienta o requerente que o Brasil possui aproximadamente 17 milhões de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o que evidencia a farta mão de obra apta a preencher as vagas reservadas; que os documentos por si jungidos mostram que não houve qualquer contato com grandes associações de deficientes do Estado de Goiás, tampouco o INSS, que encaminha trabalhadores readaptados; que os anúncios em jornais oferecendo vagas para PNEs são em pequeno número e não foram publicados em jornais circulantes em todas as cidades em que a requerida possui unidades produtivas; que as vagas não foram disponibilizadas em todas as unidades produtivas da requerida; que não foram disponibilizadas vagas para todos os cargos existentes no quadro da requerida, mas apenas algumas poucas funções; que os requisitos exigidos para a contratação de PNEs não são razoáveis; que os documentos de fls. 2.366 e seguintes mostram que a Secretaria de Cidadania e Trabalho encaminhou 62 trabalhadores PNEs para a requerida, dos quais apenas 4 foram aprovados e contratados; que os contatos com entidades voltadas para a integração de PNEs somente foi realizada após a instauração do Inquérito Civil pelo requerente; que após a última audiência, quando o requerente afirmou que seria ajuizada ACP, a requerida saltou de 43 empregados com deficiência em 2010 para 91 em 2013; e que a prova testemunhal corrobora que os esforços da reclamada no sentido de preencher as vagas reservadas aos PNEs somente surgiram a partir de 2010.

Examino

Estabelece o art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos

para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

A Lei 8.213/91, em seu art. 93, e o Decreto 3.298/99, em seu art. 36, delinearam da seguinte forma a reserva de vagas aos empregados portadores de necessidades especiais:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I- até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV- de 1.001 em diante.5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento

de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

Pois bem.

Infere-se das normas transcritas que a empresa que tem mais de 1.000 (mil) empregados está obrigada a preencher 5% do total das vagas do seu quadro com empregados portadores de deficiência ou reabilitados, não contendo o texto legal qualquer ressalva.

Ademais, extraem-se dos preceitos de ordem pública mencionados que não há qualquer ressalva, no âmbito de sua aplicação, acerca da atividade econômica, industrial ou comercial desenvolvida pela empresa para a reserva de vagas.

Com efeito, o desiderato almejado pelo legislador foi o de assegurar, através de uma ação afirmativa, a igualdade de tratamento entre os profissionais portadores de necessidades especiais ou reabilitados e aqueles que não as tem, visando proporcionar uma efetiva profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho.

Nesse contexto, como a Lei não fez qualquer exceção à regra da reserva de vagas, sendo os transcritos dispositivos legais claros ao impor a contratação de empregados

portadores de necessidades especiais em percentuais fixados de acordo com o total de empregados, a sua interpretação deve ser restritiva, de modo que se torna imperiosa a reserva legal de vagas, sem qualquer ressalva ou condicionamento.

Nesse sentido, a jurisprudência:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ANULATÓRIA. O TRT de origem não verificou a existência de força maior. Concluiu que as dificuldades arguidas apenas revelam entraves para o não cumprimento da determinação legal. Constatou também a existência de atividades que não oferecem perigo aos portadores de necessidades especiais. Assim, para concluir pela violação dos arts. 501 da CLT e 393 do CC, seria necessário o revolvimento de fatos e provas. Também não se constata violação do art. 93 da Lei 8.213/91, pois não há, em qualquer momento, a existência de má-fé para a aplicação da multa. O dispositivo é claro e objetivo ao impor a contratação de empregados portadores de necessidades especiais em percentuais fixados de acordo com o total de empregados. Verificado o descumprimento, cabe ao órgão fiscalizador a aplicação de multa. A divergência jurisprudencial encontra óbice nas Súmulas 337, I, -a-, III e IV, e 296 do TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo TST RR – 77900-27.2009.5.15.0026, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, publicado em 3.4.2012).

EMENTA: COTAS PARA DEFICIENTES. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. A Lei 8.213/91, em seu art. 93, determina que, nas empresas com cem ou mais empregados, haja a contratação

de determinado percentual de pessoas com deficiência, não havendo no texto legal previsão da possibilidade de ressalvar qualquer atividade econômica, comercial ou industrial da contratação de pessoas reabilitadas ou com deficiência. O objetivo do legislador foi o de assegurar igualdade de tratamento entre os portadores de deficiência ou reabilitados pela Previdência Social e os não portadores, visando à profissionalização e a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, pois a Convenção n. 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê que “todo País membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade”, com o claro objetivo de garantir medidas adequadas para reabilitação profissional e a promoção de oportunidades de emprego para portadores de deficiência, tendo como princípio fundador o da igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores. À míngua de qualquer ressalva na própria lei ou no decreto regulamento, que permita interpretação restritiva à reserva de cotas, e, sendo taxativa a norma, não há margem para comportar exceções, tornando imperiosa a aplicação da reserva legal, na sua completa acepção. Desse modo, não há ofensa aos artigos 5º, inciso II, e 170, da Constituição Federal. Por outro lado, adota-se o entendimento da OJ 130 da SDI2/ TST, para estender os efeitos da condenação a todos os locais do território nacional onde a reclamada possua obras ou estabelecimento, devendo ser considerado, para efeitos de fixação da quota de PPD,

o somatório de todos os empregados da empresa. (Processo TRT 3ª Região - RO- 00723201203103002, Rel. Des. Emerson José Alves Lage, publicado em 29.5.2013).

AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. DESRESPEITO OBJETIVO PATRONAL AO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. SUBSISTÊNCIA DO ATO ADMINISTRATIVO. Não há lugar, em sede de ação anulatória de Auto de Infração, para perquirir razões invocadas como “força maior”, mas que na verdade traduzem embaraços criados pelo próprio empregador ao preenchimento da cota dos portadores de necessidades especiais. Sendo o ato administrativo revestido da presunção de legitimidade e veracidade, constituído sem qualquer mácula aos requisitos do artigo 629 da CLT, e havendo o descumprimento objetivo ao preceito legal, não merece acolhida a pretensão anulatória. **Ademais, a intenção do artigo 93 da Lei 8.213/91 é a inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, o que há de se tornar letra morta, a ser tolerada a possibilidade de o empregador rejeitar este ou aquele candidato, invocando a falta de aptidões específicas ou exigindo seleção por refinados critérios.** Recurso ordinário provido, para declarar subsistente o Auto de Infração e correlato Termo de Inscrição de Dívida Ativa. (Processo TRT 15ª Região – RO – 0077900-27.2009.5.15.0026, Rel. Juíza OLGA REGIANE PILEGIS, publicado em 23.7.2010).

Fixadas tais premissas, passo à análise do caso concreto.

Incontroverso nos autos que a requerida possui 3630 empregados, sendo apenas 91 deles portadores de deficiência, enquanto as vagas a eles reservadas seria de 181 vagas (quadro de fl. 1.673), de modo que a requerida cumpre apenas 50% de sua cota.

Portanto, sendo incontroverso o descumprimento dos preceitos legais invocados na inicial, entendo, com a devida vênia da d. Julgadora de origem, que incumbia à requerida e não à d. Procuradoria do Trabalho o ônus de provar a impossibilidade material de cumprir a cota de reserva de vagas estipulada pela Lei, haja vista que, conforme já fundamentado, os preceitos de ordem pública que estipulam a reserva de vagas não fazem qualquer ressalva ou condicionamento.

No caso, a requerida apresenta como justificativa para o descumprimento dos mencionados preceitos a dificuldade que tem enfrentado em encontrar mão de obra para o preenchimento dessas vagas.

Nesse contexto, foram jungidos aos autos documentos que revelam a publicação em jornais de grande circulação no Estado de Goiás (fls. 427, 459, 460, 471, 476, 477, 480, 1.711, 1.917 e 2.004); há também documentos que denotam o contato da requerida com várias entidades especializadas na assistência de portadores de necessidades especiais, dentre a qual se destaca a APAE (fls. 430, 448, 449, 458, 474, 868, 1.888, 1.896, 1.898, 1.900, 1.904, 1.915, 1.919 e 2.001/2.005), além de campanhas internas buscando a contratação desses profissionais (fls. 1.694/1.696).

Por fim, trouxe a requerida uma relação de empregados portadores de deficiência contratados e que pediram demissão (fls. 340/341 e 2.319/2.320), visando demonstrar a dificuldade não só da obtenção como também na manutenção de profissionais portadores de deficiência.

Pois bem.

Em que pese seja louvável o esforço que a requerida demonstrou ter lançado na tentativa de angariar profissionais portadores de deficiência para o seu quadro de empregados, a conclusão necessária que extrai dos mencionados documentos é que essa movimentação só foi iniciada após o ano de 2010, mais precisamente após a intervenção da d. Procuradoria do Trabalho da 18ª Região visando o cumprimento, pela requerida, da reserva legal de vagas.

Nesse exato sentido, foi a prova testemunhal, *in verbis*:

que trabalha na Associação Pestalozzi de Goiânia há 15 anos; (...) que a Associação Pestalozzi de Goiânia é uma entidade filantrópica que trabalha com pessoas com deficiência intelectual, situada na Praça da Bíblia; (...) que o primeiro contato da requerida com a Associação Pestalozzi foi em novembro/2012, comunicando que tinham vagas para contratação de pessoas com deficiência intelectual; que em janeiro/2013 a requerida contratou 4 pessoas indicadas pela Associação; que o primeiro contato havido entre a requerida e a Associação ocorreu em novembro/2012; que antes disso não havia contato nem mesmo telefônico com ela; (...)” (1ª testemunha da requerente – Eida Rincon Ferreira – fl. 2.461).

que trabalha no INSS, no setor de reabilitação profissional; que recebeu um ofício do MPT para que informasse os contatos que a requerida havia feito com a Instituição; que o ofício foi respondido pela depoente e que confirma as informações ali prestadas; que nunca houve nenhum contato da requerida com o setor

onde trabalha a depoente; que as empresas costumam procurar o Setor da depoente e às vezes as vagas não são preenchidas por desinteresse do próprio segurado; que além disso a baixa escolaridade dos segurados nem sempre satisfaz as empresas (2ª testemunha da requerente – Luciana Maria Jordão Inácio – fl. 2.462).

que trabalha na APAE Goiânia desde 2009, como assistente social; que no início de 2011 a depoente fez o primeiro contato com a requerida, para se informar sobre exeducandos por ela contratados; que na ocasião constatou que um ex-educando que havia sido por ela contratado em 2007 já havia sido desligado; que depois desta data os contatos se estreitaram; que em julho/2011 a requerida contratou 4 educandos apresentados pela depoente; que entre 2011 até a atual data a APAE já encaminhou cerca de 15 educandos, dos quais 12 foram contratados pela requerida; que Lúcia Pinheiro é a psicóloga da requerida e é com ela que a depoente mantém contato; (...) que segundo entende a depoente, o principal entrave para a contratação de pessoas com deficiência intelectual é a falta de um apoiador para acompanhar o trabalho deles na empresa; que é comum esses deficientes não conseguirem o cumprimento das metas estabelecidas pelas empresas; que dos 12 contratados pela requerida, atualmente trabalham apenas 7; que dos 5 desligados, alguns foram dispensados e alguns pediram dispensa; que no estoque o trabalho dos deficientes encaminhados pela APAE é acompanhado pelo encarregado de nome José da Cruz; que também acompanha esse trabalho o Sr. Aurélio; que segundo o entendimento da depoente esse

acompanhamento no estoque não é o ideal; que a proposta do projeto “Convivendo com as diferenças” é a integração e adaptação do deficiente na empresa; que o propósito do projeto é bom, mas ainda não foi totalmente efetivado; que a iniciativa do 1º contato da APAE com a requerida foi da depoente. (1ª testemunha da requerida – Maria Alice Dias de Almeida Neves – fls. 2.462/2.463).

que trabalha na OI desde 05/07/2013; que antes disso trabalhou no IEL; que nunca trabalhou na requerida, nem mesmo como estagiário; que no período trabalhado no IEL a requerida fez alguns contatos telefônicos com o Instituto; que o IEL encaminhou alguns candidatos com deficiência para contratação pela requerida; que sabe que alguns desses encaminhados foram contratados, mas não sabe precisar o número; que essa contratação é recente, mas não sabe precisar o ano; que houve um caso em que a pessoa foi encaminhada para a requerida, foi habilitada na entrevista, todavia, no dia da contratação o deficiente não apareceu para trabalhar; que o IEL entrou em contato com o candidato, que informou que não havia comparecido porque a empresa ficava muito distante da sua residência; que passou para a requerida esse número de contato do candidato mas não sabe informar sobre o que aconteceu em seguida.” (2ª testemunha da requerida – Lucas Costa Menezes – fl. 2.463).

Aliás, conforme bem salientado pela d. Procuradora subscritora do apelo, podemos observar que a reclamada, após a incessante atuação do órgão ministerial, saltou de 64 empregados portadores de deficiência em seu quadro no ano de 2009 (fl. 110/111) para

91 no ano de 2013 (fl. 1.673), o que evidencia que se estes mesmos esforços fossem envidados desde o ano de 1999, quando da regulamentação, pelo Decreto nº 3.298/99, certamente teria a requerida cumprido sua cota.

Ainda, consta do documento de fl. 2.366, emitido pela Secretaria de Cidadania e Trabalho que foram encaminhados à requerida 62 empregados para os cargos de Operador de Telemarketing e Auxiliar de estoque, dos quais apenas 4 foram admitidos.

No meu sentir, as justificativas apresentadas pela requerida para a não consecução de sua cota não merecem guarida, tampouco as suas lamúrias no sentido da dificuldade de encontrar trabalhadores portadores de deficiência, até mesmo porque os anúncios de emprego jungidos demonstram que esta apenas ofertou no mercado de trabalho vagas para os cargos de menor complexidade dentro de sua cadeia produtiva e, conseqüentemente, com menor remuneração, sem qualquer justificativa para tanto.

Ademais, como bem demonstrado pelo requerente em sua peça recursal, a quantidade de anúncios de oferta de empregos foi ínfima se considerada a quantidade de vagas disponíveis. A título de amostragem, discrimino parte dos anúncios, sendo que alguns deles se repetem várias vezes nos autos:

a. Serra, em 16.11.2010, para contratação de PNEs para a função de separação, conferência e embalagem de medicamentos, disponibilizando 5 vagas com faixa salarial entre R\$500,00 a R\$1.000,00 (fl. 471);

b. Espírito Santo, 6.2.2011 e 13.2.2011, para a contratação de ajudantes de depósito, constando apenas no rodapé a contratação de PNE, sem indicação de quantidade de

vagas ou remuneração (fls. 1.714 e 1.715);

c. Belo Horizonte, 15.42011 e 9.12.2011, para a contratação de ajudante de depósito, constando apenas no rodapé a contratação também de PNEs (fls. 1.711 e 1.716);

d. Brasília, 27.11.2011, para a contratação de pessoa com deficiência, exigindo ensino fundamental completo e desejável habilidades em informática, sem menção à função, quantitativo de vagas de vagas ou remuneração (fl. 1712);

e. Fortaleza, 27.11.2011, sem indicação da função disponível, destacando a contratação de pessoas com deficiência, porém com a exigência de ensino fundamental completo e habilidade em informática (fl. 460); repetido às fl. 479;

f. Fortaleza, 27.11.2011, para a contratação de pessoa com deficiência, exigindo ensino fundamental completo e desejável habilidades em informática, sem menção à função, quantitativo de vagas ou remuneração; fl. 480, se repetindo às fls. 1.718 e 1.726);

g. Fortaleza, 9.12.2011, para a contratação de ajudante, requerendo a seguinte qualificação: 1º grau completo, para laborar no turno fixo das 19h00 às 04h00; constou a contratação de PNEs, apenas no rodapé (fl. 459);

h. anúncio sem indicação da cidade ou data, anunciando vagas para ajudante de depósito, constando a contratação de PNEs, apenas no rodapé (fl. 476);

i. Goiânia, em 8.6.2012, para a contratação de analista de controladoria, requerendo a seguinte qualificação: superior completo, pós graduação, experiência mínima de 6 meses na função, inglês fluente, excel

avanzado, além de constar que o candidato deveria ser pró-ativo, ter boa comunicação, dinamismo e organização; constou a contratação de PNEs, apenas no rodapé (fl. 427);

j. Araraquara, 22.2.2013, indicando apenas a contratação de PNEs, sem qualquer outra informação (fl. 1.717), dentre outros.

k. Cuiabá, 27.2.2013, para a contratação de pessoa com deficiência, exigindo ensino fundamental completo e desejável habilidades em informática, sem menção à função, quantitativo de vagas de vagas ou remuneração (fl. 2.004);

É mister ressaltar, conforme salientado pela própria requerida, que algumas das suas unidades não só lograram cumprir sua cota, como também a ultrapassaram. Tal constatação evidencia que, se por um lado a reclamada não descumpre de forma dolosa e em proveito próprio a reserva de vagas imposta pela Lei, por outro revela que não prosperam suas lamúrias no sentido de ser impossível a contratação de PNEs suficientes por falta de mão de obra qualificada ou interesse dos próprios candidatos.

De qualquer sorte, reforço que o simples fato de a reclamada não demonstrar uma conduta contumaz no descumprimento da Lei não é circunstância suficiente para eximi-la de sua obrigação legal, uma vez que não restou caracterizado qualquer caso fortuito, força maior ou outra figura jurídica que justifique o descumprimento de preceito legal.

Com efeito, a simples oferta de melhores vagas, benefícios e condições de trabalho são medidas que poderiam ter sido adotadas pela reclamada para para o preenchimento da cota.

Oportunamente, reitero a

esclarecedora avaliação realizada pela 1ª testemunha da requerida, Sra. Maria Alice Dias de Almeida Neves, assistente social da APAE de Goiânia, no sentido de que a reclamada não integra os trabalhadores PNEs da forma como deveria, *in verbis*:

que trabalha na APAE Goiânia desde 2009, como assistente social; (...) constatou que um ex-educando que havia sido por ela contratado em 2007 já havia sido desligado; (...) que entre 2011 até a atual data a APAE já encaminhou cerca de 15 educandos, dos quais 12 foram contratados pela requerida; (...) que segundo entende a depoente, o principal entrave para a contratação de pessoas com deficiência intelectual é a falta de um apoiador para acompanhar o trabalho deles na empresa; que é comum esses deficientes não conseguirem o cumprimento das metas estabelecidas pelas empresas; que dos 12 contratados pela requerida, atualmente trabalham apenas 7; que dos 5 desligados, alguns foram dispensados e alguns pediram dispensa; que no estoque o trabalho dos deficientes encaminhados pela APAE é acompanhado pelo encarregado de nome José da Cruz; que também acompanha esse trabalho o Sr. Aurélio; **que segundo o entendimento da depoente esse acompanhamento no estoque não é o ideal; que a proposta do projeto 'Convivendo com as diferenças' é a integração e adaptação do deficiente na empresa; que o propósito do projeto é bom, mas ainda não foi totalmente efetivado; (...)**" (fls. 2.462/2.463 – destaquei).

Ora, é certo que a requerida nem sempre poderá obter do trabalhador PNE a mesma produtividade, qualidade ou perfeição técnica que outro trabalhador em

perfeitas condições de saúde pode entregar.

Porém, o fim colimado pelo Legislador ao estabelecer uma reserva legal de vagas para esse grupo especial de pessoas foi justamente o de dar efetividade ao princípio constitucional da igualdade (art. 5º, caput, da Constituição Federal), conferindo um tratamento desigual aos desiguais, incluindo-os ao mercado de trabalho.

Por todo o exposto, concluo que a requerida descumpriu a legislação que impõe a reserva de um número mínimo de vagas aos trabalhadores portadores de deficiência ou reabilitados, mostrando-se, inclusive, no meu sentir, recalcitrante no cumprimento de suas cotas a que está obrigada por Lei, o que certamente causa dano à coletividade, por desaguar tal conduta patronal, necessariamente, na exclusão dos trabalhadores portadores de deficiência

Diante do exposto, dou parcial provimento ao recurso do requerente para condenar a requerida na obrigações de fazer consistente em iniciar o preenchimento das vagas reservadas aos portadores de necessidades especiais, admitindo, a cada 30 dias, pelo menos 5 empregados nessas condições, até atingir o percentual mínimo legal de 5% sobre a totalidade dos empregados, sob pena de multa de R\$2.000,00 (dois mil reais) por vaga não preenchida, com suporte nos art. 461 do CPC.

Ressalto que a medida postulada pelo requerente – ora deferida - não é desproporcional nem desarrazoada, haja vista que, considerando o atual quadro de empregados, a requerida terá quase 1 ano e meio (16,4 meses) para cumprir o comando sentencial e contratar os 82 empregados PNE que faltam para implementar o percentual mínimo de 5%.

Outrossim, condeno a requerida na obrigação de não fazer consistente em abster-se de dispensar seus empregados portadores de necessidades especiais, que estejam na situação jurídica prevista no art. 36, §1º, do Decreto nº 3.298/99, sob pena de multa de R\$5.000,00 (cinco mil reais) por empregado nessa condição dispensado.

Para ambas as obrigações, a multa fica estipulada tão somente até a requerida preencher integralmente as vagas reservadas.

Prosseguindo, quanto ao dano moral coletivo, saliento que este se traduz na lesão ao patrimônio imaterial de uma coletividade, vale dizer, na violação ilegal de valores coletivos de forma injustificada, surgindo, assim, da ocorrência de um fato suficientemente grave apto à lesar a personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial.

E, conforme o disposto no art. 81 do CDC, aplicável subsidiariamente de acordo com o parágrafo único do artigo 8º da CLT:

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. **A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:**

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja

titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum. (destaquei).

Cumpra salientar, também, que o dano moral se presume, prescindindo da demonstração de prova do prejuízo ou da lesão, porquanto o dano se evidencia do próprio fato da violação.

No caso dos autos, a d. Procuradoria do Trabalho da 18ª Região busca a tutela de interesses e direitos coletivos, sendo os titulares toda a mão de obra portadora de necessidades especiais, o que evidencia a existência de uma coletividade, ligada com a requerida pela regra legal da reserva de vagas.

Ademais, conforme demonstrado anteriormente, há prova nos autos de que a requerida não apenas descumpriu a legislação como também mostrou-se recalcitrante à sua obediência, não obstante tenha sido insistentemente cobrada pelo requerente, o que desagua na lesão à mencionada coletividade.

Ainda, o fato de a requerida ter se movimentado, com muito custo, no sentido de cumprir com a reserva legal de vagas, apenas após instada pelo d. Ministério Público do Trabalho, a partir de 2010; de oferecer vagas apenas nas mais baixas funções da sua cadeia produtiva, além de estipular refinados critérios para a admissão; e, por fim, a evidência de disponibilidade de mão de obra de portadores de necessidades especiais para preenchimento das vagas remanescentes, comprovam a conduta culposa da requerida,

pautada pela negligência.

Neste contexto, este Relator entendia preenchidos os pressupostos para a condenação da requerida no pagamento de indenização por danos morais coletivos, fixando-os em R\$50.000,00, tendo em vista que a requerida ostenta como capital social a elevada cifra de R\$50.000.000,00 (cinquenta milhões) – fl. 372).

No entanto, por ocasião da sessão de julgamento do do dia 9.1.2014, prevaleceu a divergência suscitada pelo exmo. Desembargador Paulo Pimenta no sentido de que a ausência de uma conduta dolosa da requerida no descumprimento do dever legal de reserva de vagas aos PNEs desaconselha a sua condenação em indenização por danos morais coletivos.

Nesse contexto, fundamentou o exmo. Desembargador que embora seja indubitável, no caso, a violação a direitos difusos, assim como a resistência da requerida em adequar-se aos ditames legais, não se trata de caso de violação grave e reiterada ao ordenamento jurídico, com potencialidade para atingir os valores éticos de toda a sociedade.

Com efeito, não são todos os ilícitos verificados que produzem o dano moral coletivo, mas apenas aqueles geradores de grandes transtornos ou riscos acentuados com potencialidade para atingir o patrimônio moral da própria coletividade, valendo destacar que agir de outro modo poderia levar à banalização deste relevante instituto jurídico.

Assim, ressaltando a relevância do

instituto jurídico em epígrafe, não é cabível a condenação da requerida em indenização por danos morais coletivos.

Por fim, no tocante à destinação de valores pagos pela reclamada a título de multa por eventual descumprimento das obrigações de fazer e não fazer, acolhi a divergência suscitada pelo exmo. Desembargador Paulo Pimenta no sentido de que tais valores devem ser revertidos à reconstituição dos bens lesados pelo dano verificado e no qual tenha assento o Ministério Público.

Desse modo, dou provimento ao recurso para que o destino dos valores eventualmente arrecadados seja definido na fase de execução, revertendo-se ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, a outro Fundo ou obra social que tenha correlação com a questão central desta contenda e se submeta à fiscalização direta do Ministério Público do Trabalho.

Diante de todo o exposto, dou parcial provimento.

ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Insiste a recorrente na concessão da antecipação dos efeitos da tutela, com suporte nos artigos 12, 19 e 21, todos da Lei 7.347/85 e art. 273 do CPC, tendo em vista a “conduta protelatória da Requerida em cumprir a lei, pois a cada dia se agrava mais a desproporção, resultado do desatendimento aos dispositivos constitucionais e legais” (fl. 33) e que “se a Empresa não começar a admitir agora ganhará, injustificada e injustamente, um tempo enorme, já que, mesmo depois da sentença favorável, terá um prazo para contratar tais trabalhadores na medida em que as vagas forem surgindo” (fl. 33), salientando que a Lei 8.213 está em vigor desde 1991, tendo se passado já mais de 10 anos sem que a requerida cumpra sua obrigação legal.

Pois bem.

Estabelece o art. 273 do CPC os seguintes requisitos para a antecipação do provimento final pretendido:

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e:

I - haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou

II - fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu. (...).

No caso dos autos, é incontroverso que a requerida não cumpre com sua cota de reserva legal de vagas para portadores de necessidades especiais.

No mais, entendo que não se pode aguardar o trânsito em julgado da decisão para dar efetividade aos preceitos constitucionais e infraconstitucionais que garantem, mediante ação afirmativa do Estado, o direito dos trabalhadores portadores de deficiência à sua integração ao mercado de trabalho.

Com efeito, subsiste à requerida a possibilidade da interposição de uma variedade de recursos, de modo que o aguardo do esgotamento dos prazos recursais ou o seu julgamento implicaria na concessão de um maior prazo para que permaneça descumprindo toda a legislação já mencionada, acarretando dano irreparável à coletividade.

Nesse sentido, transcrevo excerto da jurisprudência em caso análogo:

De fato, reconhecido o direito perseguido e considerando a natureza e alcance da demanda ora em análise (mandamental e voltada para o futuro), tem se por preenchidos os pressupostos legais para concessão da medida antecipatória requerida (verossimilhança dos fatos; prova inequívoca; e, dano de grave ou difícil reparação), tal como sustentado pelo recorrente, razão pela qual, somente determinar o seu cumprimento após o transcurso de todo o trâmite processual é descurar dessas peculiaridades da lide.

Nesse sentido, observa-se que a verossimilhança do alegado decorre do próprio reconhecimento do direito perseguido, amparado (o provimento), inclusive, por sobeja prova do descumprimento do ordenamento jurídico, tudo conforme consta do conjunto probatório do processo. Culmina-se, ainda, na presença da grave lesão a esse mesmo ordenamento (manifesto e reiterado/renitente desrespeito aos seus comandos), que, postergado ao longo do tempo, importará dano de difícil reparação do seio social, que consiste na perseguição à elisão, o quanto antes, desse flagelo social, qual seja, a inobservância e, por conseguinte, a exclusão de empregabilidade das PPD, contingente este, segundo dados estatísticos, e lamentavelmente, em número crescente da população, devido, entre outros fatores, até mesmo em razão da própria dinâmica moderna do mundo do trabalho.

Ademais, a antecipação dos efeitos da tutela deve ser vista, no presente caso, como essencial à efetivação da jurisdição. A ação proposta tem como norte a observância e cumprimento do contido no ordenamento

jurídico, de modo que, presentes os requisitos do provimento imediato da tutela, negá-lo é selar esse mesmo ordenamento com a inefetividade. O provimento, ao final, se não em seu todo, se esvazia e perde em significância pelo período em que não se fez sentir e atuar. No tipo de ação que ora se examina, o d. Parquet quer estancar o descumprimento do preceito normativo (passado), dar-lhe efetividade agora (presente) e evitar que ele continue a ser descumprido (futuro), e somente se se impõe sua observância e respeito, desde agora, caso seja atingido esse objetivo. (Processo TRT 3ª Região - RO-00723201203103002, Rel. Des. Emerson José Alves Lage, publicado em 29.5.2013).

Ante o exposto, dou provimento ao recurso da requerente para conceder a antecipação dos efeitos da tutela para que as obrigações de fazer e de não fazer constantes deste acórdão sejam cumpridas no prazo de 30 dias, a contar de sua publicação.

Dou provimento.

CONCLUSÃO

Isto posto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, nos termos da fundamentação expendida.

Inverto o ônus da sucumbência, arbitrando provisoriamente à condenação o valor de R\$10.000,00 (dez mil reais), sobre o qual incide custas no importe de R\$200,00 (duzentos reais), a cargo da requerida.

É como voto.

DANIEL VIANA JÚNIOR
RELATOR



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO PROCESSO nº 0000315-77.2020.5.19.0000 (MSCiv)

IMPETRANTE: MUNICÍPIO DE PENEDO - CNPJ: 12.243.697/0001-00

ADVOGADO: LUIS COSTA CRUZ - OAB: BA27170

IMPETRADO: Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Maceió

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02

TERCEIRO INTERESSADO: SINDICATO DOS MEDICOS DO ESTADO DE ALAGOAS - CNPJ: 12.449.864/0001-74

RELATOR: JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR

I. Ementa

MANDADO DE SEGURANÇA. MUNICÍPIO DE PENEDO. TRABALHADORES DA SAÚDE. LINHA DE FRENTE COVID-19. GRUPO DE RISCO. PONDERAÇÃO DE VALORES. SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DE TRABALHADORES. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A matéria de preservação profissionais de saúde enquadrados como grupo de risco na exposição à Covid-19, com pleito de seu afastamento da linha de frente da prestação de serviços, diz respeito às medidas de

gestão do ambiente laboral adotadas pelo empregador, no enfrentamento destas circunstâncias excepcionais de pandemia, enquadrando-se na competência da Justiça do Trabalho (Súmula 736, STF). A concessão de liminar afastando todos os profissionais médicos, atuantes em todo o Estado de Alagoas, que tenham 60 anos ou se inscrevam no grupo de risco de contrair COVID, contratados por Municípios, Instituições Privadas, sem considerar as particularidades de cada município, e com potencial de causar efetivo prejuízo à saúde pública estadual, ainda que pautada no espírito de proteção dessa categoria profissional, que têm lutado o bom combate, diuturnamente, salvando vidas, e que certamente também devem ser protegidos, impõe cautela e ponderação entre os valores envolvidos: odireito coletivo da categoria, não pode se sobrepor ao direito difuso de toda a população alagoana à saúde e à manutenção da vida. Segurança concedida ao município impetrante.

II. Relatório

Trata-se de Mandado de Segurança,

com pedido de liminar, impetrado pelo MUNICÍPIO DE PENEDO em face de decisão proferida pelo Juízo da 5ª VT de Maceió/AL, DRA. BIANCA TENORIO CALAÇA, que, nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0000366-73.2020.5.19.0005, movida por SINDICATO DOS MEDICOS DO ESTADO DE ALAGOAS, deferiu pedido de antecipação de tutela, determinando o “afastamento dos profissionais médicos que integram o grupo de risco pela contaminação do novo CORONAVÍRUS (Sars-Cov-2) de suas atividades presenciais”, indicados no Boletim Epidemiológico n.º 7 do Ministério da Saúde, que laborem na linha de frente ao combate desta pandemia, vinculados ao Estado de Alagoas, aos municípios demandados e a instituições privadas representadas pelo SINDICATO DOS ESTABELECIMENTOS DE SERVICOS DE SAUDE DO ESTADO DE ALAGOAS, “realocando-os em atividades não-presenciais, a exemplo de telemedicina ou em atendimentos de casos não-covid19, ou ainda, afastando-os de suas funções laborais enquanto persistir o quadro da pandemia, sob pena de aplicação de multa diária”.

Suscita, de início, incompetência material da Justiça do Trabalho para proferir a decisão, a qual alcança, além dos temporários, também servidores efetivos, com relação jurídica de natureza estatutária, os quais estariam submetidos à competência da Justiça Comum.

Caso superada a prejudicial, alega que a decisão proferida teria deixado de considerar as peculiaridades de cada município e cada entidade do polo passivo, a exemplo do Decreto Municipal nº 669/2020, editado no exercício da competência do município impetrante, disciplinando a situação de emergência no âmbito do município, em que estariam adotadas medidas preventivas específicas quanto aos profissionais de saúde enquadrados no grupo de risco.

Teria desconsiderado, ainda, a

autonomia de cada servidor, mesmo do grupo de risco, de poder optar por seguir prestando serviços na linha de frente, e a indispensabilidade destes servidores nesta atuação, para assistência à saúde da população acometida pela grave situação sanitária.

Requer a concessão de liminar no presente Mandado de Segurança, inaudita altera pars, à semelhança da que já teria sido concedida ao município de Rio Largo, para que seja suspensa a decisão proferida, ante a alegada configuração dos pressupostos para a sua concessão, e com posterior cassação, em definitivo, da decisão, declarando-se, ainda, a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a causa, por se tratar de questão estatutária, não relacionada a condições de trabalho, e determinação de remessa dos autos à Justiça Comum Estadual.

Juntou documentação que entendeu pertinente.

A liminar requerida foi apreciada pela decisão de ID b1777c4, em que lhe foi concedido o pedido, suspendendo, em relação ao Município de Penedo-AL, os efeitos da decisão antecipatória proferida no processo nº 0000366-73.2020.5.19.0005.

Com vistas dos autos, o Ministério Público do Trabalho apresentou cota de ID 40b2162, pela ausência de interesse público primário na demanda.

Devidamente oficiada a autoridade apontada como coatora e o litisconsorte, parte autora na demanda original, não sobreveio manifestação ou informação de nenhum deles, conforme certificado no documento de ID 461607c.

Sinteticamente, é o relatório.

III.Fundamentação

1. Juízo de Admissibilidade

Configurados os pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo, bem como as condições da ação, o presente mandado de segurança está em condições de julgamento.

2. Juízo de Mérito

Como se sabe, o mandado de segurança é instrumento cabível para proteger direito líquido e certo não amparado por outro remédio jurídico (art. 5º, LXIX da CF/88), sob lesão ou ameaça de lesão por ato de autoridade, a exemplo de decisão judicial irrecorrível, como é o caso da decisão impugnada nestes autos (art. 1º da Lei 12.016/2009).

E o direito líquido e certo é aquele cuja comprovação se faz de plano com a impetração do remédio constitucional, sem necessidade de dilação probatória, visto não ser admitida a dilação da instrução em sede da ação mandamental.

No caso dos autos, segundo o impetrante, o alegado direito líquido e certo se caracterizaria pela situação de incompetência material da Justiça Trabalhista, e pela desconsideração, pela decisão proferida, as peculiaridades de cada município e cada entidade do polo passivo, a exemplo do Decreto Municipal nº 669/2020, editado no exercício da competência do município impetrante, disciplinando a situação de emergência no âmbito do município, em que estariam adotadas medidas preventivas específicas quanto aos profissionais de saúde enquadrados no grupo de risco.

Conforme consignado na decisão de ID b1777c4, não há que se falar, de início, em incompetência material da Justiça do Trabalho suscitada pelo impetrante sob o argumento de que “o afastamento de servidor público do

Estado de Alagoas, ocupante de cargo público e submetido ao regime estatutário, o que, a toda evidência, é uma questão pertinente ao regime estatutário do servidor, não se confundindo com a matéria tratada em referida súmula”, remetendo-se à Súmula nº 736 do STF, segundo a qual:

Súm. 736. Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Nas circunstâncias mundiais atualmente enfrentadas, a questão sobre a preservação profissionais de saúde enquadrados como grupo de risco na exposição à Covid-19, afastandoos da linha de frente da prestação de serviços, diz respeito às medidas de gestão do ambiente laboral adotadas pelo empregador, no enfrentamento destas circunstâncias excepcionais de pandemia.

A matéria está diretamente relacionada, portanto, ao ordenamento trabalhista relativo “à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores”, como dispõe a Súmula, e enquadrando-se, assim, na competência material desta Justiça Especializada.

Passo a analisar os requisitos para a concessão definitiva da segurança requerida pelo município autor, no sentido de impedir que a decisão judicial proferida produza efeitos em relação ao município impetrante, a qual representaria potencial risco à população em geral do município, que não poderia dispensar a generalidade da força de trabalho presencial de todos os trabalhadores de saúde que integram o grupo de risco para COVID-19, durante o período que perdurar a situação de emergência de saúde pública decorrente da pandemia, especialmente tendo-se em conta a existência de decreto municipal

que garantiria as condições e afastamentos, quando efetivamente necessários.

Deferida a liminar requerida, por ausência da plausibilidade do direito, não sobreveio aos autos nenhuma modificação apta a modificar o entendimento ali adotado, no sentido da configuração do direito líquido e certo suscitado.

A esse respeito, o direito líquido e certo, amparável pela via do Mandado de Segurança, é aquele cuja comprovação se faz de plano com a impetração do remédio constitucional, sem necessidade de dilação probatória, visto não ser admitida a dilação da instrução em sede da ação mandamental.

Sendo assim, os fatos em que se funda a pretensão deduzida no mandado de segurança devem estar provados de plano, sem necessidade de produção de provas no decorrer do procedimento.

No caso dos autos, cumpre a ponderação de valores a ser realizada no processo, exigindo análise bastante acurada e cuidadosa. Isso porque, na realidade, os valores em possível colisão são um só, e idêntico, ainda que relacionado a atores diferentes, tratando-se do mais importante valor em qualquer Declaração de Direitos: o valor vida.

Tem-se em potencial conflito, portanto, de um lado, o valor vida representado na possível exposição a risco das vidas dos trabalhadores; e, de outro lado, o valor vida representado no possível comprometimento do atendimento à saúde da população, comprometimento este bastante factível, aliás, no cenário em que nos encontramos, não se tratando de mera elucubração.

Ocorre, no entanto, que a decisão impetrada fora proferida de forma a alcançar,

de maneira ampla e genérica, todos os profissionais enquadrados como grupo de risco, sejam vinculados a instituições públicas ou particulares, de diversos municípios de Alagoas, sem considerar as particularidades da realidade de cada municipalidade.

Em assim sendo, outras municipalidades já ingressaram com Mandados de Segurança perante esta Corte, de maneira que a situação em questão já foi objeto de apreciação pelo Plenário desta Corte, em mandado de segurança impetrado pelo município de Rio Largo, ocasião em que se decidiu “por maioria, conhecer e dar provimento ao agravo regimental, para deferir a liminar postulada, e suspender a decisão apontada como coatora em relação ao Município de Rio Largo, contra o voto do Exmo. Sr. Juiz Convocado Luiz Carlos Monteiro Coutinho que estendia a presente a todos os réus relacionados na ação civil pública”, em julgado que restou assim ementado:

AGRAVO REGIMENTAL EM MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO MONOCRÁTICA QUE INDEFERIU O PEDIDO DE CONCESSÃO DE MEDIDA LIMINAR. DECISÃO QUE DETERMINA O AFASTAMENTO DE MÉDICOS SEM OUVIR OS ENVOLVIDOS, O ESTADO, OS MUNICÍPIOS E AS INSTITUIÇÕES PRIVADAS. A concessão de liminar afastando médicos de todo o Estado que tenham 60 anos ou se inscrevam no grupo de risco de contrair COVID, contratados por Municípios, Instituições Privadas não nomeadas e pelo Estado de Alagoas, sem ouvir as partes demandadas, em litisconsórcio de duvidosa sustentação processual, e com potencial de causar efetivo prejuízo à saúde pública estadual, ainda que pautada no espírito de proteção dessa categoria profissional, que têm lutado o bom combate, diuturnamente, salvando vidas, e que também devem, até porque

todos deles precisam, ser protegidos, impõe ponderação, cautela, a ouvida das partes, mediação. De um lado o direito coletivo da categoria não pode se sobrepor ao direito difuso de toda a população alagoana à saúde e à manutenção da vida, que estaria seriamente comprometido caso a decisão impugnada fosse cumprida no prazo de 48 horas, e por outro a urgência de proteger os médicos em situação de risco, desde que recusado o afastamento por qualquer instituição, o que não foi apontado na petição inicial. Liminar concedida. (Processo: 0000160-74.2020.5.19.0000 - AGRAVO REGIMENTAL. Publicação: 31/08/2020. Relator(a): Pedro Inácio).

Como se observa da ementa acima transcrita, num exercício de poder geral de cautela, considerando as circunstâncias dos autos, a forma de condução da situação pela municipalidade, a possível confusão processual que pode decorrer do tratamento conjunto e uniforme de situações distintas, e os valores envolvidos, conclui-se pela concessão da segurança, com a suspensão dos efeitos da decisão proferida em primeira instância em relação ao município ali impetrante, por se tratar de município que possui sua própria regulamentação para os profissionais de saúde de seu território.

Tratando-se, assim, o caso dos autos, de hipótese idêntica àquela que foi decidida anteriormente pelo Plenário desta Corte, cumpre aplicar o mesmo entendimento, de estimular “um ajuste consensual entre as partes [...], dado que numa situação de pandemia é necessária a união e colaboração de todos para o enfrentamento do maior adversário, que é o vírus”, como forma de prestigiar também a observância às peculiaridades de cada localidade, as quais encaram estágios diferentes de enfrentamento da pandemia, em lugar de solução judicial única e padronizada para

todas as localidades, que não descuide de ambos os lados igualmente relevantes, de “proteção dos médicos, que têm lutado o bom combate, diuturnamente, salvando vidas, e que também devem, até porque todos deles precisam, ser protegidos”, como também da estrutura de saúde pública e de retaguarda que precisa ser mantida para o enfrentamento da pandemia e, em alguns casos, poderia ser comprometida pela determinação de cumprimento, com afastamento em 48 horas dos profissionais, considerando configurado, nestes moldes, o direito líquido e certo do impetrante.

Neste contexto, considerando os elementos de existentes nos autos, bem como as circunstâncias e fundamentos expostos, entendo cabível a confirmação da liminar, com a concessão definitiva da segurança, determinando a suspensão dos efeitos da decisão judicial proferida no processo nº 0000366-73.2020.5.19.0005 em relação ao município de Penedo-AL.

3. Conclusão

Ante o exposto, admito a presente ação mandamental, para, no mérito, CONCEDER a segurança postulada, concessão definitiva da segurança, determinando a suspensão dos efeitos da decisão judicial proferida no processo nº 0000366-73.2020.5.19.0005 em relação ao município de Penedo-AL.

Custas dispensadas, ante a concessão da segurança.

GABJL/LS

Acórdão

O TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO realizou sua 3ª sessão de julgamento, ordinária e telepresencial, no dia três de março de dois mil e vinte e um (quarta-feira),

às 9h, em ambiente eletrônico telepresencial de julgamento, sob a Presidência do Exmº Sr. Desembargador JOSÉ MARCELO VIEIRA DE ARAÚJO e com a participação dos Exmºs. Srs. Desembargadores JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR(Relator), VANDA MARIA FERREIRA LUSTOSA(Revisora), ELIANE ARÔXA PEREIRA RAMOS BARRETO, ANNE HELENA FISCHER INOJOSA, LAERTE NEVES DE SOUZA e Juíza Convocada THAÍS COSTA GONDIM, bem como do representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador RAFAEL GAZZANÉO JÚNIOR. OBSERVAÇÕES: Ausentes os Exmºs. Srs. Desembargadores PEDRO INÁCIO DA SILVA e ANTÔNIO ADRUALDO ALCOFORADO CATÃO por motivo de gozo de férias. Participou do julgamento a Exmª Srª Juíza THAÍS COSTA GONDIM convocada nos termos do art. 11, §13 do Regimento Interno desta Corte.

ACORDAM os Exmºs. Srs. Desembargadores do Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por maioria, CONCEDER a segurança postulada, concessão definitiva da segurança, determinando a suspensão dos efeitos da decisão judicial proferida no processo nº 0000366-73.2020.5.19.0005 em relação ao Município de Penedo-AL. Custas dispensadas, ante a concessão da segurança. Transitada em julgado a decisão e não havendo pendências, arquivem-se os autos, contra o voto da Exma. Sra. Desembargadora Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto que denegava a segurança.

Maceió, 3 de março de 2021.

JOÃO LEITE DE ARRUDA ALENCAR
Relator



Recurso Ordinário Trabalhista 0000322-79.2020.5.21.0011 TRT21

RECURSO ORDINÁRIO N. 0000322-79.2020.5.21.0011

DESEMBARGADOR REDATOR: RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES

RECORRENTE: TRANSBET TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA.

ADVOGADOS: RÔMULO MARCEL SOUTO DOS SANTOS E OUTROS

RECORRIDO: JONAS FERREIRA BARACHO

ADVOGADA: ANA CRISTINA GOMES DE FREITAS CASTRO

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE MOSSORÓ

Ementa: Homologação de acordo extrajudicial. Nova disposição da CLT. Arts. 855-B a 855-E. Princípio da congruência. Art. 492 do CPC. A chancela do Judiciário ao acordo extrajudicial estabelecido nos arts. 855-B a 855-E da CLT não se confunde com a função homologatória de rescisão dos sindicatos, porquanto o objetivo é exatamente reconhecer, tal como firmado na avença, plena quitação das obrigações relacionadas

ao extinto contrato de trabalho e, conseqüentemente, estabelecer segurança jurídica. Por isso, há de ser averiguada a validade formal e material do pacto. Na espécie, considerando a ausência de elementos que permitam definir os contornos do contrato de trabalho havido, a abrangência absoluta do acordo, e a impossibilidade de questionamento até mesmo pela via da ação rescisória, há evidente violação ao Princípio do Acesso à Justiça. Logo, o pleito recursal de homologação integral do ajuste não merece provimento, mantendo-se a homologação parcial do acordo, levada a efeito pelo juízo de origem, ainda que não se harmonize com a previsão legal e com a jurisprudência predominante a respeito da matéria, por força do princípio da congruência, segundo o qual, nos termos do art. 492 do CPC, “É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado”.

I - RELATÓRIO

Vistos etc.

“Trata-se de recurso ordinário interposto por TRANSBET TRANSPORTE E LOGISTICA LTDA, em face de da sentença prolatada pela 1ª Vara do Trabalho de Mossoró, da lavra da MM. Juíza Lisandra Cristina Lopes, que homologou de forma parcial o acordo extrajudicial firmado entre as partes, dando quitação tão somente às verbas rescisórias constantes do TRCT.(ID. 6ae29fc - Pág. 2 - fl. 37).

Em razões recursais (ID. f3ab8fb), a reclamada, ora recorrente, pede a reforma da sentença a fim de seja homologado o acordo extrajudicial com quitação geral, plena e irrestrita do contrato de trabalho, sob argumento de que a decisão de primeiro grau violou o princípio da autonomia das partes. Sustenta que as partes firmaram o acordo devidamente acompanhadas de seus advogados, sob orientação e responsabilidade destes, estando cientes de todos os seus efeitos. Afirma que o acordo cumpriu todos os requisitos gerais de validade dispostos nos artigos 855B ao 855-D da CLT, não se verificando qualquer vício de consentimento ou prejuízo processual, respeitando-se, assim, o princípio da boa-fé elencado nos arts. 113 e 422 do Código Civil, motivo não há para impedimento da homologação geral e plena do presente acordo. Entender de forma contrária é, também, em via de consequência, clara afronta aos arts. 421 e 425 do Código Civil. (ID. a45c70a - Pág. 5-6, fls. 49/50). Argumenta, ainda, que: Os transigentes concordaram com todas as cláusulas do acordo extrajudicial, inclusive, dando quitação plena geral e irrevogável, mutuamente, de todo o contrato de trabalho outrora celebrado, tendo ciência de todos os termos do contrato, e assim o celebraram com o fim de encerrar o vínculo. Assim, não cabe inserir ressalvas ou novas cláusulas, devendo preservar as já existentes e respeitar a autonomia da

vontade. Qualquer entendimento diverso, ou decisão contrária, que modifique os termos do acordo celebrado, ultrapassa a vontade dos acordantes, afrontando assim o princípio da autonomia da vontade das partes. (ID. a45c70a - Pág. 7 - fl. 50). Cita precedentes do TST e de outros regionais.

O reclamante também apresentou recurso ordinário em face da sentença (ID. dd8c389), argumentando que o acordo firmado resultou de uma verdadeira transação entre as partes, equilibradamente, procedido de conversações em que as partes e seus procuradores ponderaram suas posições e pleitos, chegando a um denominador comum e vantajoso para ambas, realizando, dessa forma, uma verdadeira composição! Sustenta que o valor do acordo estava correto e aceitado o parcelamento das verbas rescisórias, sendo, devidamente, orientando acerca da eficácia de quitação total do contrato de trabalho, ou seja, que o Recorrente não mais poderia reclamar qualquer valor ou direito em relação ao contrato extinto, manifestando plena consciência e concordância quando subscreveu o termo de homologação. Sustenta que a sentença de primeiro grau desrespeitou o princípio da autonomia da vontade, consagrado no ordenamento jurídico.

Na origem, o magistrado não recebeu o recurso ordinário interposto pelo reclamante, por ausência de interesse recursal, a forma do art. 966, do CPC, conforme decisão acostada ao (ID. 0c491ec, fl. 77), não havendo recurso contra esta decisão.

O processo não foi encaminhado ao Ministério Público do Trabalho.”

É o relatório aprovado que adoto.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Nos termos do voto da Relatora:

“Recurso ordinário interposto tempestivamente. Representação regular. Custas dispensadas, conforme sentença. Depósito recursal inexigível.

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.”

MÉRITO

A Relatora dava provimento ao recurso ordinário para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes, porém, dela divirjo, sob os fundamentos a seguir.

Homologação de acordo extrajudicial

Insurge-se a recorrente em face da homologação parcial do acordo extrajudicial pelo juízo de origem, tendo ressaltado o cumprimento dos requisitos informados no art. 855- B da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, introduzido com o advento da Lei n. 13.467/17. Sustenta que, ao negar a homologação do pacto no formato apresentado, o juízo retira do empregado a decisão de como dispor dos seus direitos, em manifesta afronta ao princípio da autonomia da vontade, acrescentando a ré que a crise econômica que assola o país deixou muitas empresas, dentre as quais a recorrente, em dificuldade financeira, sendo este um dos motivos para a propositura do acordo extrajudicial, que observa todas as exigências legais.

À análise.

Como já assinalado, a sentença homologou parcialmente o acordo, conforme se depreende da leitura do excerto que segue reproduzido:

SENTENÇA DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO

Vistos, etc.

Homologo o acordo realizado entre as partes, devendo a TRANSBET TRANSPORTE E LOGISTICA LTDA pagar a importância de R\$ 28.768,97, em 06(seis) parcelas, da seguinte forma:

1ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 10.07.2020, parcela já paga conforme documento de ID 851dfdb;

2ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 10.08.2020;

3ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 10.09.2020;

4ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 13.10.2020;

5ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 10.11.2020;

6ª parcela no valor de R\$4.794,83, até o dia 10.12.2020;

O pagamento será realizado através de depósito bancário para a conta do trabalhador JONAS FERREIRA BARACHO, devendo Transbet comprovar nos autos a efetivação da transferência bancária, no prazo de 48 horas após o depósito.

Em caso de inconsistência dos dados das contas, fica concedido prazo adicional de cinco dias úteis para que a reclamada efetue depósito judicial do valor da parcela.

JONAS FERREIRA BARACHO e seu advogado tem prazo de 30 dias, a contar do vencimento de cada

parcela, para informar eventual inadimplemento, sob pena de quitação.

Em caso de inadimplemento, fica estipulada multa de 100% sobre o saldo remanescente, bem como antecipação do vencimento das demais parcelas.

Dispensada a intimação da União.

A transação é composta de parcela de natureza indenizatória, correspondentes a FGTS (R\$17.400,00), 13º salário (R\$1.900,00), aviso prévio (R\$7.250,00), Férias+1/3 (R\$2.218,97), sobre as quais não há incidência de contribuição previdenciária.

No caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente acordo presumir-se-á citada a reclamada para a respectiva execução, independentemente da expedição de mandado, a partir do primeiro dia útil subsequente à data de vencimento da parcela.

Fica deferido prazo de cinco dias para a Transbet efetuar a baixa na CTPS de JONAS FERREIRA BARACHO, nos termos da cláusula 4.1, da minuta de acordo.

Fica deferido prazo de cinco dias para JONAS FERREIRA BARACHO informar a intenção de permanecer assumindo todos os encargos concernentes ao plano de saúde, no termos das cláusulas 4.2 e 4.3, da minuta de acordo.

O presente acordo, nos termos da homologação aqui definida, quita os

valores pagos em conformidade com a descrição constante no TRCT.

ACORDO HOMOLOGADO.

Custas pela TRANSBET TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA no importe de 2% sobre o valor do acordo, dispensadas.

Após o cumprimento integral do presente acordo, archive-se o processo. (...) (ID. 6ae29fc - fls. 36/37)

Pois bem.

A jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, que estava praticamente em desuso, foi ampliada por meio da inserção do Capítulo III-A (“Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”) que apresenta os arts. 855-B a 855-E da CLT, os quais dispõem sobre o processamento para a homologação de acordos extrajudiciais, a exemplo da previsão do inciso VIII, do art. 725 do Código de Processo Civil - CPC, que autoriza a “homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor”

Assim, pode-se ler dos dispositivos citados:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação

e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Observa-se, no entanto, que a homologação do acordo extrajudicial continua sendo uma faculdade do juiz (Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho - TST), o qual verificará o preenchimento dos requisitos do art. 855-B da CLT, podendo deferir ou não a homologação.

Em que pese a opinião do festejado Carlos Henrique Bezerra Leite, segundo o qual “o ato que homologa ou rejeita a homologação de acordo extrajudicial tem natureza jurídica de decisão judicial irrecorrível em procedimento de jurisdição voluntária, sendo, portanto, irrecorrível (salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas) e não impugnável por mandado de segurança” (in Curso de Direito Processual do Trabalho. 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 209), entendo que a decisão que homologa parcialmente o ajuste extrajudicial firmado entre as partes, igualmente àquela que nega o pedido de homologação, desafia o competente Recurso Ordinário, haja vista que, em última instância, equivale à própria decisão de rejeição, já que as partes têm interesse no pacto na forma delineada no instrumento de acordo e não

naquela estabelecida pelo juízo *a quo*.

Feitas tais considerações, conclui-se que a Lei n. 13.467/17, que promoveu a chamada “reforma trabalhista”, continua inalterada, ante a ineficácia das medidas provisórias, de modo que, sobre a matéria, restou ao magistrado o diálogo com os interessados no acordo, verificando os requisitos legais e as condições para o deferimento da pretendida chancela judicial.

Sobre a matéria, Mauro Schiavi (in A reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: Aspectos Processuais da Lei n. 13.467/17. 2ª Ed. LTrdigital, p. 76-77), pontuou alguns enunciados da II Jornada de Direito Material e Processual da ANAMATRA, os quais merecem destaque:

Enunciado n. 110:

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA.
ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA
À HOMOLOGAÇÃO. O JUIZ PODE
RECUSAR A HOMOLOGAÇÃO DO
ACORDO,
NOS TERMOS PROPOSTOS, EM
DECISÃO FUNDAMENTADA.

Enunciados ns. 123, 124 e 125:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO
EXTRAJUDICIAL. I - A FACULDADE
PREVISTA NO CAPÍTULO III-A DO
TÍTULO X DA CLT NÃO ALCANÇA
AS MATÉRIAS DE ORDEM PÚBLICA.
II - O ACORDO EXTRAJUDICIAL
SÓ SERÁ HOMOLOGADO EM
JUÍZO SE ESTIVEREM PRESENTES,
EM CONCRETO, OS REQUISITOS
PREVISTOS NOS ARTS. 840 A 850 DO
CÓDIGO CIVIL PARA A TRANSAÇÃO; III
- NÃO SERÁ HOMOLOGADO EM
JUÍZO O ACORDO EXTRAJUDICIAL
QUE IMPONHA AO TRABALHADOR
CONDIÇÕES MERAMENTE
POTESTATIVAS, OU QUE CONTRARIE

O DEVER GERAL DE BOA-FÉ OBJETIVA
(ARTS. 122 E 422 DO CÓDIGO CIVIL).

Com efeito, o instrumento de acordo extrajudicial assentado às fls. 03/04 (ID. ID. 9a7b8fe) estabelece, em linhas gerais, que a transação nele formalizada confere “plena, geral e irrevogável quitação de todas as verbas durante o curso do contrato de trabalho firmado entre JONAS FERREIRA BARACHO e TRANSBET TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA., bem como aquelas advindas da rescisão do contrato,” (...) (Cláusula 3ª - fls. 03/04). E reforça, mais adiante, na Cláusula 5ª (fl. 04): “5. As partes TRANSIGENTES declaram, neste ato, ter plena ciência da extensão dos efeitos da presente transação, dando plena, geral e irrevogável quitação sobre todas as parcelas rescisórias, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias do contrato de trabalho que fizeram entre si, nada tendo a reclamar em Juízo ou fora dele, em tempo algum, pois têm ciência de que atribuem à presente transação o efeito de coisa julgada, conforme estabelecido nos artigos 1.025 e seguintes do Código Civil, renunciando, desde já, mutuamente, a quaisquer eventuais ações ou medidas judiciais ou extrajudiciais que tenham, direta ou indiretamente, vinculação ao período de trabalho mencionado”.

Com efeito, ainda que a conduta do juiz de origem em homologar parcialmente o acordo firmado extrajudicialmente entre as partes, estabelecendo alterações, mesmo que com o intuito de melhor proteger os direitos em discussão não se coadune com a previsão legal e com a jurisprudência predominante nos tribunais do trabalho, a parte recorrente não pediu a declaração de nulidade do ato, não cabendo a este órgão julgador exceder em matéria que não lhe foi devolvida, nem pedido formulado, para tornar sem efeito o ato judicial praticado.

Assim, é bem verdade que o TST e os Tribunais Regionais não têm aceito a denominada homologação parcial do acordo:

RECURSO DE REVISTA - ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO - PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ARTS. 855-B A 855- E DA CLT - QUITAÇÃO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. 2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando a homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST-ROAR103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 12/09/08). 3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/17, em vigor desde 11/11/17, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho. 4. Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho. **5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente**

adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STFRE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15). 6. Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 - agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador. 7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. **Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo, se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato**

de trabalho extinto. Sem quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida.

8. No caso concreto, o Regional, mantendo a sentença, assentou a falta de evidenciação de concessões mútuas entre os Acordantes, bem como a ausência de discriminação das parcelas às quais ambos conferiam quitação geral e irrestrita, registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral. 9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento. 10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do jus postulandi do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT. 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido. (TST - RR 1000013-78.2018.5.02.0063, Rel. Min Ives

Gandra da Silva Martins Filho, Data de julgamento: 11 /09/19, 4ª Turma, Data de publicação: 20/09/19) (grifos acrescidos).

(grifos acrescidos)

HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. Ao analisar o acordo extrajudicial apresentado pelos interessados, a atuação do Judiciário deve ser restrita à sua homologação ou não, sendo defeso ao Juízo promover ajustes sponte sua, ainda que com vistas à sua homologação parcial, o que apenas caracterizaria julgamento extra ou ultra petita. (TRT da 12ª Região, ROT 0000373-54.2020.5.12.0012, Rel. Des. Gisele Pereira Alexandrino, Data de julgamento: 08/07/2020, 5ª Câmara, Data de Publicação: 13/07/20)

HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. Não é possível a homologação parcial de acordo extrajudicial, uma vez que tal decisão substituiria a vontade das partes e desvirtuaria a composição entabulada por elas. Logo, cabe ao Poder Judiciário homologar ou não o acordo em sua integralidade. (TRT da 3ª Região, ROT 0010810-05.2019.5.03.0149, Rel. Des. César Machado, Data de julgamento: 14/02/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: 18/02/20).

HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. ALTERAÇÃO DOS TERMOS ACORDADOS PELO MAGISTRADO. O ato homologatório não pode interferir ou modificar conteúdo de transação extrajudicial, pois ele é uno e indivisível. O magistrado, portanto, deve se limitar à realização

do exame externo do ato e, na falta de vícios e causas de invalidade, ele deve homologar o negócio jurídico tal como apresentado. O Juízo, por livre iniciativa e sem ouvir as partes, não pode alterar o que ficou acordado entre as partes. Assim, caso não concorde com os termos do acordo extrajudicial, não poderá homologá-lo de forma parcial ou alterar os seus termos. (TRT da 18ª Região, ROT 0010618-90.2019.5.18.0008, Rel. Des. Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, Data de julgamento: 04/10/19, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/10/19)

Todavia, da análise dos termos do acordo, compreendo que a avença, ao apresentar a previsão de que “A presente transação confere plena, geral e irrevogável quitação de todas as verbas durante o curso do contrato de trabalho (...), bem como aquelas advindas da rescisão do contrato” (ID. 9a7b8fe - fls. 03/04), não se coaduna com as exigências legais, uma vez que apenas poderia produzir eficácia liberatória quanto às quantias e títulos expressamente especificados no ajuste, além de não contemplar sanção em caso de descumprimento, tratando-se de real desvantagem para o empregado.

Depois, conforme se observa do teor do acordo extrajudicial, o pagamento das verbas rescisórias ali transigidas será dividido em seis parcelas (Cláusula 2ª - ID. 9a7b8fe - Pág. 1 - fl. 03), o que foi mantido pelo juízo primário, porém, com a ressalva de que a homologação quitava apenas “os valores pagos em conformidade com a descrição constante no TRCT” (ID. 6ae29fc - Pág. 2 - fl. 37).

De fato, a eficácia da quitação abrangente de todo e qualquer título devido em razão contrato de emprego acarreta violação do Princípio de Acesso à Justiça. Aliás, conquanto o objetivo da homologação

do acordo firmado extrajudicialmente pelo Judiciário Trabalhista seja exatamente conferir plena quitação das obrigações relacionadas ao contrato de trabalho extinto e, conseqüentemente, estabelecer segurança jurídica à avença, não se pode atribuir ao instituto alcances ilimitados e poderes meramente administrativos ao magistrado.

Por fim, verifica-se que o acordo viola o direito fundamental e garantia constitucional de acesso ao Poder Judiciário, assegurado no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal - CF, pois a abrangência genérica e absoluta impede inclusive o ajuizamento de ação rescisória que vise corrigir eventuais vícios decorrentes de dolo, coação, ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

A matéria já obteve desta Corte idêntico posicionamento, inclusive em processo no qual figura a mesma empresa, *in verbis*:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. OBRIGATORIEDADE. NÃO OCORRÊNCIA. A mera quitação dos títulos rescisórios prescinde de atuação positiva do órgão jurisdicional para surtir efeitos, sendo as partes, empregado e empregador, livres para celebrar acordos extrajudiciais que têm validade sem depender de chancela judicial. (TRT21, 1ª Turma, Recurso Ordinário n. 0000621-81.2019.5.21.0014, Desembargadora Relatora: Joseane Dantas dos Santos, julgado em 16.06.2020)

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE DE RECUSA JUDICIAL. NÃO VINCULAÇÃO DO JUÍZO. IMPOSSIBILIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE QUITAÇÃO GERAL AO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. PRECEDENTE DA TURMA JULGADORA. EFEITOS. O

acordo extrajudicial, não obstante pressuponha convergência de interesses das partes, somente pode dar quitação pelas parcelas e valores nele consignados. Logo, mantém-se a decisão de primeiro grau que deixou de homologar o acordo extrajudicial firmado que não respeitou os limites legais de quitação. Recursos ordinários conhecidos e não providos. (TRT21 2ªT - RO n. 0000642-57.2019.5.21.0014 - Relator: Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza - Pub.: 11/05/2020)

Acordo extrajudicial. Ausência de concessões recíprocas. Renúncia à indenização de 40% do FGTS. Invalidez. É nula de pleno direito, por pretender o afastamento de direitos trabalhistas, a transação extrajudicial que busca, mediante o mero pagamento de verbas rescisórias, a quitação geral de todas as verbas do contrato de trabalho, tendo em vista que não observada a regra de concessões recíprocas pelos transatores. No caso, o acordo tão somente impôs ao ex-empregado a renúncia de direitos, e o pagamento pretendido pelas partes independia de intervenção do Poder Judiciário. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT21 - 2ªT - RO n. 0001507-87.2017.5.21.0002 - Relator: Desembargador Eridson João Fernandes Medeiros - Pub.: 10/02/2020).

Portanto, considerando que o pleito recursal se volta exclusivamente a requerer a homologação integral do acordo extrajudicial apresentado às fls. 03/04 (ID. 9a7b8fe) e que a ré não suscitou a nulidade da homologação parcial, levada a efeito pelo juízo de origem, a apreciação desta instância recursal limita-se ao pedido veiculado no apelo, por força do princípio da congruência (art. 492 do CPC),

razão pela qual, com base nos fundamentos trazidos à discussão, nego provimento ao recurso.

Recurso ordinário desprovido.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento.

Isto posto, em sessão de julgamento virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Barbosa Filho, com a participação dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores Ricardo Luís Espíndola Borges e Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues (Relatora) e do(a) Representante da Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região, Dr(a). Lilian Vilar Dantas Barbosa,

ACORDAM os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Federais da Primeira Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Primeira Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário. Mérito: por maioria, negar provimento ao recurso; vencida a Desembargadora Relatora Auxiliadora Rodrigues, que lhe dava provimento para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes.

Obs.: Sessão de Julgamento Virtual, instituída pelo ATO TRT21-GP Nº 41/2020. O Excelentíssimo Senhor Desembargador Presidente da Turma votou no presente processo para compor o “quorum” mínimo. Não participou, justificadamente, a Excelentíssima Senhora Desembargadora Joseane Dantas dos Santos, por se encontrar em gozo de férias regulamentares. Sustentação oral pelo **ADVOGADO DA TRANSBET TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA, DR. RAPHAEL ABREU LIMA. Justificativa de voto pela Desembargadora Auxiliadora**

Rodrigues. Acórdão pelo Desembargador Ricardo Luís Espíndola Borges.

Natal/RN, 30 de março de 2021.

RICARDO LUÍS ESPÍNDOLA BORGES
Desembargador Redator

VOTOS

Voto do(a) Des(a). MARIA AUXILIADORA BARROS DE MEDEIROS RODRIGUES / Gabinete da Desembargadora Auxiliadora Rodrigues

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

Fui vencida por meus pares, quanto à homologação integral do acordo extrajudicial, que dava provimento pelas seguintes razões:

Homologação do acordo extrajudicial. Quitação. Alcance.

A recorrente pede a reforma da sentença a fim de seja homologado o acordo extrajudicial com quitação geral, plena e irrestrita do contrato de trabalho, sob argumento de que a decisão de primeiro grau violou o princípio da autonomia das partes. Sustenta que as partes firmaram o acordo devidamente acompanhadas de seus advogados, sob orientação e responsabilidade destes, estando cientes de todos os seus efeitos. Afirma que o acordo cumpriu todos os requisitos gerais de validade dispostos nos artigos 855B ao 855-D da CLT, não se verificando qualquer vício de consentimento ou prejuízo processual, respeitando-se, assim, o princípio da boa-fé elencado nos arts. 113 e 422 do Código Civil, motivo não há para impedimento da homologação geral e plena do presente acordo. Entender de forma contrária é, também, em via de consequência, clara afronta aos arts. 421 e 425 do Código

Civil. (ID. a45c70a - Pág. 5-6, fls. 49/50). Argumenta, ainda, que: Os transigentes concordaram com todas as cláusulas do acordo extrajudicial, inclusive, dando quitação plena geral e irrevogável, mutuamente, de todo o contrato de trabalho outrora celebrado, tendo ciência de todos os termos do contrato, e assim o celebraram com o fim de encerrar o vínculo. Assim, não cabe inserir ressalvas ou novas cláusulas, devendo preservar as já existentes e respeitar a autonomia da vontade. Qualquer entendimento diverso, ou decisão contrária, que modifique os termos do acordo celebrado, ultrapassa a vontade dos acordantes, afrontando assim o princípio da autonomia da vontade das partes. (ID. a45c70a - Pág. 7 - fl. 50). Cita precedentes do TST e de outros regionais.

À análise.

Narram os autos que a empresa Transbet Transporte e Logística Ltda., ora recorrente, por meio de acordo extrajudicial (ID. 9a7b8fe - fls. 2/4), se comprometeu a pagar ao Sr. Jonas Ferreira Baracho a quantia de R\$ 28.768,97 (vinte e oito mil setecentos e sessenta e oito reais e noventa e sete centavos) a título de quitação da rescisão contratual, em 6 (seis) parcelas iguais, sendo o pagamento da primeira parcela em 10/07/2020 e as demais nos meses subsequentes.

Além das condições narradas no parágrafo acima, extrai-se do acordo extrajudicial que foram estabelecidas as seguintes condições (ID. 9a7b8fe - fl. 4):

CLÁUSULA QUINTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

5. As partes TRANSIGENTES declaram, neste ato, ter plena ciência da extensão dos efeitos da presente transação, dando plena, geral e irrevogável quitação sobre todas as verbas rescisórias, trabalhistas, previdenciárias e indenizatórias do

contrato de trabalho que fizeram entre si, nada tendo a reclamar em juízo ou fora dele ...

Cinge-se a controvérsia, portanto, em verificar se o negócio jurídico subscrito pelas partes têm o condão ou não de conferir eficácia liberatória geral em relação ao contrato de trabalho sob o qual versa.

As homologações de acordos extrajudiciais encontram-se previstas no novel art. 855-B e seguintes da CLT, senão vejamos:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 855-E. A petição de homologação

de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Analisando detidamente as disposições legais que regem o processo de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, não verifico qualquer vedação à outorga pelo trabalhador de quitação plena ao extinto contrato de trabalho.

Observe-se que no processo de jurisdição voluntária em realce é exigida apenas a assistência do trabalhador por advogado legalmente constituído, facultando-se a realização de audiência pelo juiz, em cuja ocasião poderá certificar-se sobre a efetiva ciência e concordância das partes quanto aos termos e extensão da quitação outorgada, o que, sem sombra de dúvidas, garante segurança jurídica às partes e ao magistrado para a competente homologação, sem distinção substancial do que ocorre no processo de jurisdição contenciosa.

Logo, não vislumbro a propalada impossibilidade de homologação de quitação geral pelo só fato de se tratar de acordo extrajudicial submetido à homologação em processo de jurisdição voluntária.

Na hipótese dos autos, encontrando-se o obreiro assistido por advogado, profissional do direito conhecedor das regras jurídicas, resta assente que o trabalhador, livre e conscientemente, quis, de fato, dar quitação geral ao seu extinto contrato de trabalho por meio de acordo extrajudicial, daí porque não cabe à Justiça do Trabalho imiscuir-se em sua manifestação de vontade, salvo se houver prova inequívoca de vício de consentimento,

o que não restou demonstrado, ainda que indiciariamente.

Outro ponto que merece ser sopesado é que a ex empregadora se dispôs a pagar a importância ofertada em contrapartida à quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, de sorte que limitar a quitação às verbas constantes do TRCT importaria em considerável desidratação do negócio jurídico celebrado entre as partes.

Nesse sentido se inclina a 4ª Turma do TST, *ipsis verbis*:

RECURSO DE REVISTA - ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO - PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ARTS. 855-B A 855-E DA CLT - QUITAÇÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. 2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando à homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST-ROAR-103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 12/09/08). 3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/17, em vigor desde 11/11/17, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente

com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho. 4. Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho. 5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se evitada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15). 6. Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 - agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador. 7. A petição conjuntamente assinada

para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em por fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo, se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto. Em quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contidas. 8. No caso concreto, o Regional, mantendo a sentença, assentou a ausência de discriminação das parcelas às quais os Acordantes conferiam quitação geral e irrestrita, restringindo a quitação a direitos mencionados no acordo e registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral. 9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento. 10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente

quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do jus postulandi do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT. 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido. (TST - 4ª Turma - RR 1003062-78.2017.5.02.0511 - Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho - DEJT 29/5/2020 - extraído do respectivo sítio eletrônico).

Conforme assentado no escólio acima colacionado, não cabe ao Poder Judiciário, em sede de jurisdição voluntária, imiscuir-se na vontade das partes para homologar apenas parcialmente os acordos entabulados, uma vez que sua atuação é binária, ou seja, limitada a cancelar por completo o que restou acordado entre as partes ou de rechaçá-lo integralmente sob o pálio da existência de vícios insanáveis capazes de eivá-los de nulidade. Ademais, a tese de que a transação extrajudicial não é hábil a conferir quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho encontra-se superada pela jurisprudência, a exemplo do que se verifica, ilustrativamente, nos casos que versam acerca de adesão a plano de demissão voluntária e de comissões de conciliação prévia, hipóteses nas quais têm sido garantida a eficácia liberatória geral, senão vejamos os seguintes precedentes, um deles da lavra do STF e outro da SDI-1 do TST, *in verbis*:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens

aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provedimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral,

da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. (RE 590415, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015 - extraído do respectivo sítio)

RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMADO - JULGAMENTO ANTERIOR PELA C. SDI-1 - DEVOLUÇÃO COM A FINALIDADE DE APRECIÇÃO DE EVENTUAL JUÍZO DE RETRATAÇÃO - BESC-ADESÃO AO PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA (PDI) - APROVAÇÃO EM ACORDO COLETIVO - EFEITOS 1. O E. Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego [sem destaque no original], caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado” (RE 590.415/SC, Relator Ministro Luís Roberto Barroso, DJe de 29/5/2015). 2. O precedente de repercussão geral é plenamente aplicável à hipótese, em que a Reclamante declarou concordar com todas as regras e estar ciente de que a adesão ao Plano de Demissão

Incentivada instituído em 2001 pelo Banco do Estado de Santa Catarina implicaria extinção e quitação plena do seu contrato de trabalho, conforme previsto em cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho 2002/2004, de validade reconhecida pelo E. STF. 3. Essas premissas fáticas autorizam a aplicação do entendimento do STF e afastam a aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-1. 4. Esta C. Subseção entende ser o caso de exercer juízo de retratação para reconhecer que a adesão voluntária da Reclamante ao plano de dispensa incentivada implicou quitação plena do contrato de trabalho. (E-ED-RR - 614600-72.2004.5.12.0035 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 14/06/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 22/06/2018 - extraído do respectivo sítio).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACORDO CELEBRADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP). AUSÊNCIA DE RESSALVAS. EFICÁCIA LIBERATÓRIA TOTAL. Ante a demonstração de possível ofensa ao artigo 625-E, parágrafo único, da CLT, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. ACORDO CELEBRADO PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (CCP). AUSÊNCIA DE RESSALVAS. EFICÁCIA LIBERATÓRIA TOTAL. A hipótese vertente é diversa da quitação passada pelo empregado ao assinar o termo de rescisão do contrato de trabalho, quando a eficácia liberatória é restrita às parcelas expressamente consignadas no recibo. O termo de conciliação firmado entre as partes

na Comissão de Conciliação Prévia, ao contrário, pressupõe concessões mútuas, constando da letra da lei os efeitos amplos dessa quitação, a qual não permite interpretação restritiva. Posto isso, o entendimento desta Corte Superior é no sentido de que o termo de quitação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia possui eficácia liberatória geral quando não há ressalvas expressas [sem destaque no original], tendo em vista os termos do art. 625-E, parágrafo único, da CLT, hipótese dos autos. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 20879-49.2015.5.04.0007 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/05/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018 - extraído do respectivo sítio) RECURSO DE REVISTA. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO. EFEITOS DA QUITAÇÃO. ART. 652-E DA CLT. Ressalvado entendimento contrário do relator, a orientação dominante no âmbito da SBDI-1 do TST é a do termo de conciliação efetivado perante a comissão de conciliação prévia, sem aposição de ressalvas, ter eficácia liberatória geral referente às parcelas oriundas do contrato de trabalho [sem destaque no original] (art. 625-E da CLT). Há precedentes da SBDI-1 do TST. Prejudicada a análise dos demais temas do apelo. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1867-65.2010.5.09.0660 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 23/05/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2018 - extraído do respectivo sítio).

Acresça-se, ainda, que a atuação da magistrada de 1º grau, ao recusar-se a homologar o acordo na forma como disposto, teria sentido se o reclamante estivesse

desassistido por advogado, ou seja, fazendo uso do jus postulandi, o que não é o caso.

Assim, recusar-se a homologar o acordado entre as partes é, com todas as vênias, imiscuir-se na vontade das partes, fazendo tábula rasa do princípio da inércia e criando uma situação de desigualdade processual vedada pelo art. 7º do CPC, cujo texto reza que é “assegurada às partes paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório”.

Se não havia, e nem há, qualquer ilegalidade no tocante aos termos da transação, não subsiste razão para a negativa de homologação na íntegra pelo magistrado de 1º grau.

Nesse sentido tem decidido o c. TST, senão vejamos:

“I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ARTIGO 896-A, II, DA CLT. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ARTS. 855-B AO 855-E DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. Discute-se nos presentes autos a validade e o alcance da quitação estabelecida em acordo extrajudicial, trazido a juízo para homologação, firmado entre os interessados na vigência da Lei 13.467/2017. A questão relativa à

abrangência da quitação de acordo extrajudicial homologado em juízo, com procedimento descrito nos artigos 855-B ao 855-E da CLT, ainda não foi objeto de pacificação pela jurisprudência desta Corte Superior, caracterizando “questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista”, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. Ademais, resta demonstrado possível dissenso de teses. Agravo de instrumento provido . II. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ARTIGO 896-A, II, DA CLT. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ARTS. 855-B AO 855-E DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Discute-se nos presentes autos a validade e o alcance da quitação estabelecida em acordo extrajudicial, submetido à homologação judicial com fundamento nos artigos 855-B ao 855-E da CLT, incluídos pela Lei 13.0467/2017. O novo procedimento legal revela a intenção do legislador de conferir segurança jurídica aos atos de rescisão de contratos de trabalho, conferindo celeridade ao procedimento (arts. 855-C e 855-D) e evitando dúvidas ulteriores e novos litígios trabalhistas. Com esse propósito, o artigo 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT exige a apresentação de petição conjunta, devendo os interessados estar representadas por advogados distintos, facultada ao trabalhador a

assistência por advogado do sindicato de sua categoria. Evidentemente, podem os interessados transatores ressaltar direitos que entendam devam ser excluídos da transação, entre os quais, por exemplo, eventuais efeitos patrimoniais decorrentes de moléstia profissional identificada posteriormente e que guarde relação causal com o trabalho exercido (Súmula 378, II, do TST). No entanto, inexistindo qualquer ressalva, observados os requisitos legais (CC, art. 104) e não havendo vício capaz de anular o negócio jurídico (CC, arts. 138 a 166) , segundo a análise judicial que se pode processar inclusive com a designação de audiência específica (CLT, art. 855-D), a transação há de ser homologada nos exatos termos em que celebrada, não competindo à Justiça do Trabalho inserir, de ofício, condição não desejada pelos próprios interessados e que se situa no âmbito exclusivo da autonomia da vontade - expressão do valor dignidade humana no campo da teoria geral dos contratos (CF, art. 1º, III c/c os arts. 840 a 850 do CC). De fato, em se tratando de direitos patrimoniais disponíveis, não há espaço para que o Poder Judiciário examine o conteúdo da transação, a razoabilidade ou proporcionalidade dos direitos e deveres transacionados ou mesmo a extensão da quitação concedida. 3. No caso presente, os interessados firmaram acordo extrajudicial, cabendo ao Reclamado pagar “ao exfuncionário a importância total líquida de R\$ 64.055,78, a título de indenização à eventual estabilidade do contrato de trabalho, neste valor, já incluídos os honorários advocatícios e demais despesas porventura existentes”. Consta do acordo, ademais, a manutenção da “assistência médica do interessado pelo período previsto em convenção

coletiva, neste caso, 180 dias contados da data da rescisão”. Ainda, consigna o termo celebrado que “Com o recebimento da importância ajustada, o interessado dará ao Banco plena, geral e irrevogável quitação ao extinto contrato de trabalho. (...). O presente ajuste somente prevalecerá se homologado por inteiro, sem ressalva ou exclusão de qualquer cláusula. Neste sentido, as partes requerem a homologação do presente acordo extrajudicial exatamente nos termos avençados, ocasião em que passará a produzir efeitos, inclusive como forma de serem evitadas futuras ações judiciais, uma vez que as partes se declaram totalmente satisfeitas com a composição, conforme permissão legal, para que surta os efeitos de direito, com a necessária segurança jurídica “. Outrossim, o Tribunal Regional destacou que, em audiência, “ o ex-empregado, indagado acerca da intenção na celebração do acordo, informou desejar a homologação ciente das consequências da quitação passada“. Ora, é inequívoca a vontade dos interessados em por fim ao contrato de trabalho, dando-se plena quitação com o pagamento pelo Reclamado ao Reclamante da importância acordada. Nesse cenário, estando presentes os requisitos de validade do acordo extrajudicial firmado, mostra-se inviável ao Tribunal Regional a oposição de ressalvas ou condições que não foram estabelecidas pelos interessados, cabendolhe, tão somente, decidir pela homologação ou não do termo de transação, mediante decisão fundamentada (CF, art. 93, IX) . 4. Divisada transcendência jurídica e caracterizado o dissenso de teses, o recurso de revista merece ser conhecido e provido para que, reconhecendo-se a validade do

acordo extrajudicial firmado, declará-lo homologado sem ressalvas. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-596-19.2018.5.06.0015, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/05/2020).

Conforme se observa, nada impede que as partes transacionem direitos disponíveis, não havendo espaço para que o magistrado examine o conteúdo da transação, a razoabilidade das cláusulas entabuladas ou a proporcionalidade dos direitos e deveres transacionados ou mesmo a extensão da quitação concedida, salvo demonstrada a inequívoca existência de vícios capazes de anular o negócio jurídico (CC, arts. 138 a 166), conforme expressado no julgado acima colacionado.

Impossível olvidar que a transação configura-se como a melhor justiça que pode haver numa ação judicial, desde quando, as partes, em comum acordo e em benefício recíproco, põem, verdadeiramente, fim ao feito. Além disso, no direito pátrio, sabidamente, adota-se o princípio da autonomia privada, principalmente após o advento da reforma trabalhista.

Desse modo, partindo da premissa de que são princípios processuais o do dispositivo e sua antítese o processo em que o juiz é o senhor das provas, não pode o magistrado ir além das partes, salvo quando a vontade é manifesta e está contra o disposto na norma legal, o que não ocorreu na hipótese dos autos.

Portanto, não havendo evidências de que ocorreu vício de consentimento, não pode a magistrada decidir com base em simples inferências. Isso porque a realização de um acordo, ainda que parceladamente e em valor inferior ao débito exequendo, não é contrário à lei, aos bons costumes, a ética e a moral. Ao revés, são amparados pelo Direito a partir da premissa de que tudo o que não

é proibido é permitido, daí que o acordo celebrado, não proibido, é jurídico.

Com efeito, deduzido em juízo um acordo, é direito subjetivo das partes a sua respectiva homologação, salvo, repise-se, a demonstração inequívoca de que ocorreu em desacordo com a lei, com vício de consentimento ou qualquer outro defeito do negócio jurídico.

Quanto aos vícios do consentimento, registro que estão eles entre os defeitos do negócio jurídico quais sejam: o erro, o dolo, o estado de perigo e lesão e coação, que se fundam no desequilíbrio da atuação volitiva relativamente a sua declaração. Tais vícios aderem à vontade, forçam a deliberação e estabelecem conflito entre a vontade real, ou não permitem que esta se forme.

Na hipótese, conforme dito alhures, não restou demonstrada a inequívoca presença de vícios de consentimento capazes obstar a legitimidade da homologação de acordo entre as partes. Ao contrário, até mesmo o reclamante apresentou recurso (embora não conhecido) insurgindo-se quanto à homologação parcial feita pelo magistrado e argumentando estar sendo desrespeitada a sua autonomia volitiva.

Dessarte, com arrimo nos argumentos acima alinhavados, entendo plenamente possível a homologação em sede de jurisdição voluntária de transação extrajudicial outorgando quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho, sobretudo no caso destes autos, em que as partes estão acompanhadas por seus respectivos advogados e não há provas, ainda que indiciárias, de que o obreiro sofreu qualquer espécie de pressão ou coação, daí porque reformo a decisão de origem para homologar integralmente o acordo extrajudicial entabulado entre as partes.

Dou provimento.

The background features a dark blue gradient with faint, stylized white outlines of human figures. These figures are composed of simple geometric shapes like circles for heads and rectangles for bodies, arranged in a way that suggests a group of people or a community.

REVISTA **TRT-10**

JUSTIÇA DO TRABALHO - 80 ANOS