

REVISTA TRT 10



REVISTA
DO TRT10



TRT-10ª REGIÃO
Distrito Federal e Tocantins

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

v. 28 n. 2

Brasília

2024

ISSN 0104-7027

Rev. do Trib. Reg. Trab.10ª R | Brasília | v. 28 | n. 2 | p. 1-156 | jul./dez. 2024

Ficha Técnica

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 – .

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 Falcão

Produção: Anastácia Freitas de Oliveira

Projeto gráfico e diagramação: Weslei Marques dos Santos

A Revista do TRT-10ª é classificada como B4 nas áreas de Direito e Serviço Social no Qualis/Capes e 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

Tribunal Pleno

Desembargadores

José Ribamar Oliveira Lima Júnior - Presidente
José Leone Cordeiro Leite Vice-Presidente e Corregedor
João Amílcar Silva e Souza Pavan
Flávia Simões Falcão
Elaine Machado Vasconcelos
André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Pedro Luís Vicentin Foltran
Maria Regina Machado Guimarães
Brasilino Santos Ramos
Alexandre Nery de Oliveira - Presidente
Dorival Borges de Souza Neto
Elke Doris Just
Cilene Ferreira Amaro Santos
Grijalbo Fernandes Coutinho
João Luís Rocha Sampaio
Gilberto Augusto Leitão Martins
Augusto César Alves de Souza Barreto

1ª Seção Especializada

Desembargador	José Ribamar Oliveira Lima Júnior - Presidente
Desembargador	José Leone Cordeiro Leite - Vice-Presidente
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	José Ribamar Oliveira Lima Júnior - Presidente
Desembargador	José Leone Cordeiro Leite - Vice-Presidente

Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador Pedro Luiz Vicentin Foltran
Desembargador Brasilino Santos Ramos
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira
Desembargador Dorival Borges de Souza Neto
Desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho
Desembargador Augusto Cesar Alves de Souza Barreto

Primeira Turma

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

Segunda Turma

Desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan - Presidente
Desembargador Alexandre Nery Rodrigues Oliveira
Desembargadora Elke Doris Just
Desembargador João Luis Rocha Sampaio
Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins

Terceira Turma

Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran - Presidente
Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães
Desembargador Brasilino Santos Ramos
Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos
Desembargador Augusto Cesar Alves de Souza Barreto

Foros Trabalhistas

Brasília (DF)
SEPN 513, Bloco B, Lotes2/3, CEP 70.760-522

01ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Martha Franco de Azevedo
02ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Larissa Lizita Lobo Siveira
03ª Vara do Trabalho - Titular: Juiz Francisco Luciano de Azevedo Frota
04ª Vara do Trabalho - Titular: Juiza Naiana Carapeba Nery de Oliveira
05ª Vara do Trabalho - Titular: Juíza Elisângela Smolareck

06ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior
07ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Mônica Santos Emery
08ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Patrícia Birchall Becattini
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 Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas
14ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Idália Rosa da Silva
15ª Vara do Trabalho -	Titular: Juíza Débora Heringer de Menezes
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 Denilson Bandeira Coêlho
21ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Luiz Henrique Marques da Rocha
22ª Vara do Trabalho -	Titular: Juiz Urgel Ribeiro Pereira Lopes

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 -	Juiz Mauro Santos de Oliveira Góes
3ª Vara do Trabalho -	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

2ª Vara - Juíza Cristiano Siqueira de Abreu e Lima

Araguaína (TO)

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

1ª Vara - Juiz Rogério Neiva Pinheiro

2ª Vara - Titular: Rossifran Trindade Souza

Gurupi (TO)

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

Titular: Juíza Érica de Oliveira Angoti

Dianópolis (TO)

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

Titular: Juíza Sandra Nara Bernardo Silva

Guaraí (TO)

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

Titular: Solyamar Dayse Neiva Soares

Juízes substitutos

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 Morais

Vilmar Rego Oliveira

Vanessa Reis Brisolla

Almiro Aldino de Sateles Junior

Gustavo Carvalho Chehab

Elysangela de Souza Castro Dickel

Renato Vieira de Faria
Ricardo Machado Lourenco Filho
Francisca Brenna Vieira Nepomuceno
Roberta de Melo Carvalho
Angelica Gomes Rezende
Regina Celia Oliveira Serrano
Marcos Ulhoa Dani
Wanessa Mendes de Araujo Amorim
Alcir Kenupp Cunha
Edísio Bianchi Loureiro
Maximiliano Pereira de Carvalho
Fernando Goncalves Fontes Lima
Jaeline Boso Portela de Santana Strobel
Margarete Dantas Pereira Duque
Simone Soares Bernardes
Katarina Roberta Mousinho de M. Brandao
Maria Jose Rigotti Borges
Ananda Tostes Isoni
Shirley da Costa Pinheiro
Bruno Lima de Oliveira
Joao Otavio Fidanza Frota
Francielli Gusso Lohn
Adriana Meireles Melonio
Roberta Salles de Oliveira
Charbel Chater
Renan Pastore Silva
Rayssa Sousa Kuhn Paiva
Gimena de Lucia Bubolz

Escola Judicial

Diretora - Desembargadora Flávia Simões Falcão
Vice-Diretora - Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães

Conselho Consultivo

Desembargador João Luis Rocha Sampaio
Juiza Ana Beatriz do Amaral Cid Ornelas
Juíza Suzidarly Ribeiro Teixeira Fernandes
Servidora Alekssandra Pereira dos Santos

Comissão da Revista e outras publicações

Desembargadora Flávia Simões Falcão - Presidente
Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães - Vice-Presidente
Juíza Audrey Choucair Vaz
Juíza Sandra Nara Bernardo Silva
Servidor Fabiano Franco Daniel
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 Administração e Logística - SCALO - Vinicius Barbosa Araújo
Seção de Formação Jurídica - SCFJU - Carolina França Noletto Taveira
Seção de Formação Técnico-Administrativa e Gerencial - SCFTG- Mauro Jean Pires Doxa
Seção de Estratégias de Ensino e Aprendizagem - SCEE - Shirley Ayres Oliveira

Sumário

- 11** O ÓCIO FORÇADO NO CONTRATO DE TRABALHO DOS ATLETAS DE LUTA
Elthon José Gusmão da Costa
-
- 22** ATERMAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA SUA EFETIVIDADE
Reinaldo Almeida de Souza Júnior
-
- 32** A IMPORTÂNCIA DOS PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA BUSCA PELA CONCRETIZAÇÃO DO COMPROMISSO BRASILEIRO DE IMPLEMENTAR OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030 DA ONU PELA COMUNIDADE JURÍDICA
Tamara de Santana Teixeira Buriti
-
- 42** CONSTITUCIONALISMO RACIAL E PODER JUDICIÁRIO: DA SUB-REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL À CONSTRUÇÃO DE UMA AGENDA ANTIRRACISTA TRANSFORMADORA
Wanessa Mendes de Araújo
-
- ARTE E TRABALHO**
- 55** O TRABALHO
Davi Oliveira
-
- 56** ACÓRDÃOS
-

Apresentação

Caros leitores,

O subcomitê da Revista e Outras Publicações está atento às iniciativas de promoção a acessibilidade, bem como as determinações da Resolução Nº 401 de 16/06/2021 do Conselho Nacional de Justiça, que “dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares, e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão”.

Por esse motivo, trazemos como inovação a descrição das imagens utilizadas na Revista do TRT 10. Ao longo dos quatro artigos selecionados e da produção da seção “Arte e Trabalho” incluímos a informação do que está contido na imagem, para que leitores de tela possam ler todo o teor da página.

Como de costume, trazemos 11 Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Já o poema da Seção “Arte e Trabalho” traz uma reflexão sobre a extensão do trabalho na vida das pessoas.

Nos artigos, a Juíza Wanessa Mendes de Araújo debate a (falta de) representação institucional equalitária e quais são as medidas antirracistas que poderiam ser implementadas no âmbito do Poder Judiciário. A Procuradora do Trabalho Tamara de Santana Teixeira Buriti argumenta que os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho são importantes para a implantação dos ODS da Agenda 2030. Já o advogado Elthon José Gusmão da Costa analisa os contratos de atletas de luta apontando que muitos são forçados ao ócio. Por fim, Reinaldo Almeida de Souza Júnior avalia a efetividade da atermação na Justiça do Trabalho.

Nos vemos no ano de 2025, sempre com o compromisso de promover a divulgação de ideias e de disseminar o conhecimento sobre o Trabalho e da Justiça do Trabalho.

Ótima leitura a todos!

Desembargadora Flávia Simões Falcão

Diretora da Escola do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região



Descrição: Foto de luta em um ring. O homem a direita chuta o oponente na região lateral da costela, enquanto o opositor se defende colocando as mãos no rosto em posição lateral. Ao fundo, o juiz observa.
[Fim da descrição]

O ÓCIO FORÇADO NO CONTRATO DE TRABALHO DE ATLETAS DE LUTA

Elthon José Gusmão da Costa¹

RESUMO

Através de pesquisa bibliográfica e análise jurisprudencial, este artigo aborda a situação de atletas de esportes de combate que firmam contratos longos, de vários combates, com promoções de lutas. O estudo mostra que alguns desses contratos trazem cláusulas que limitam a atuação desses atletas, os tornando exclusivos de determinados eventos. Ocorre que os eventos que detêm a exclusividade dos atletas, muitas vezes, não oferecem lutas aos contratados, os colocando em um ócio forçado, como forma de evitar que trabalhem para um concorrente, ou mesmo, que aceitem uma oferta financeira menor que o valor acordado inicial para lutar. O estudo finaliza no sentido de que esses contratos gerariam a presunção de vínculo empregatício do atleta com o evento, por meio de trabalho intermitente, e que o atleta teria direito a uma indenização pelo ócio forçado a que o evento lhe expõe.

Palavras-chave: Esportes de combate. Vínculo empregatício. Trabalho intermitente. Ócio forçado.

Introdução

¹ Advogado. *Master in International Sports Law* (ISDE). Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Pesquisador do núcleo de estudos “O Trabalho além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral” (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD). C. lattes: <https://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. E-mail: elthon@hotmail.com. Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>.

O presente artigo científico tratará da forma de contratação de atletas da luta pelas promoções que exploram sua atividade (UFC, ONE Championship, PFL etc.) e a maneira como isso coloca o atleta em situação precária, pois ele se torna um trabalhador subcontratado, exposto, muitas vezes, a um ócio forçado.

Quanto à metodologia, este texto foi firmado através do levantamento de informações em fontes bibliográficas e documentais, como também doutrinas e artigos nacionais e internacionais.

O objetivo do estudo é demonstrar a precarização do modelo contratual que rege as relações entre atleta da luta e evento e como isso contribui para que o atleta seja exposto a um assédio moral que objetiva diminuí-lo perante o contratante.

O presente estudo, será organizado em quatro seções, além dessa introdução. Na seção 2 será demonstrado como a cláusula de exclusividade precariza a situação do atleta da luta. Na seção 3, será demonstrada a presença do ócio forçado nesses contratos de exclusividade, que pressupõem trabalho intermitente. Na seção 4 será abordada a visão do Tribunal Superior do Trabalho quanto à ausência de convocação de empregado contrato sob o regime de trabalho intermitente. Já na última seção, serão tecidas as considerações finais.

“os eventos não precisam que o atleta lute sempre para lucrar pela presença do mesmo no elenco, uma vez que os atletas cedem, mediante cláusula contratual própria, o uso de sua imagem (que não é reembolsado, mesmo sendo usada continuamente a imagem), resultando em transmissão das lutas dos atletas pelas plataformas digitais, o que acaba por fazer com que o evento obtenha ganho financeiro, ainda que o atleta esteja afastado dos combates”.

A exclusividade como forma de precarização do trabalho do atleta da luta

É sabido que, na luta, os atletas vivem de bolsas de pagamento, que só recebem ao aparecer pra lutar. No entanto, os eventos não precisam que o atleta lute sempre para lucrar pela presença do mesmo no elenco, uma vez que os atletas cedem, mediante cláusula contratual própria, o uso de sua imagem (que não é reembolsado, mesmo sendo usada continuamente a imagem), resultando em transmissão das lutas dos atletas pelas plataformas digitais, o que acaba por fazer com que o evento obtenha ganho financeiro, ainda que o atleta esteja afastado dos combates.²

No caso do Ultimate Fighting Championship (UFC), o mais famoso evento de esportes de combate do mundo, a cláusula de promoção garante ao evento o direito mundial exclusivo e irrestrito de promover e organizar lutas de MMA a serem realizadas pelo lutador durante a duração do contrato, também podendo o evento explorar a imagem dos atletas em todas as mídias, agora conhecidas ou futuramente concebidas em todo o mundo, perpetuamente (Brasil, 2022).

² Mesmo porque o evento, ao contar com determinado atleta no elenco, acaba por atrair público para assinar a plataforma de transmissão mesmo sem este atleta sequer ter lutado, tamanha é a fama de alguns.

Essa exclusividade é a regra no mundo da luta, onde os eventos tratam os atletas como ativos, que são promovidos pela empresa conforme sua vontade, tendo os demais eventos seguido o modelo contratual praticado pelo UFC.

Em 2024, foi notícia o drama do brasileiro Marcus “Bucheça”, preso a um contrato de exclusividade com o ONE Championship, que o deixou mais de um ano sem poder lutar (Costa, 2024a).

Depois de muito insistir na mídia para receber uma luta, a empresa finalmente atendeu o atleta, colocando o atleta para enfrentar Amir Aliakbari no ONE 169, em 8 de novembro, em Atlanta, Geórgia (Cruz, 2024)

Porém, não é sempre que a situação termina como a de “Bucheça”. Gegard Mousasi, ex-UFC e ex-campeão do Bellator, teve um desfecho de seu contrato com o Bellator bastante diferente quando se encontrava em situação semelhante.

Mousasi não compete desde que perdeu uma decisão para Fabian Edwards no Bellator 296 em maio de 2023. O ex-campeão assinou um novo contrato com o Bellator antes de a empresa ser adquirida pela Professional Fighters League (PFL), e Mousasi disse que foi informado por funcionários da PFL que eles não estavam cientes de seu novo contrato quando adquiriram o Bellator e é por isso que não lhe foi oferecida uma luta (Martin, 2024).

Mousasi alegou que o evento teria, em negociações, declarado que ele “fazia muito dinheiro”, e que eles queriam que ele “aceitasse valores menores” (Martin, 2024).

Sem opções diante do ócio forçado no qual se encontrava, Mousasi declarou à mídia esportiva a intenção de acionar judicialmente a empresa, o que resultou em sua dispensa do contrato (Riggs, 2024).

Cumprido, então, trazer à baila a restritiva cláusula de exclusividade no contrato do atleta, que o impediria de lutar em outros eventos:

Direitos promocionais e lutas de MMA.

3.1 O Lutador concede à PFL o direito exclusivo, irrestrito e mundial de promover e explorar lutas de MMA a serem realizadas pelo Lutador durante o Prazo em toda e qualquer mídia e de qualquer maneira.

3.2 O Lutador também concede à PFL um direito e licença mundial, irrevogável, livre de royalties, totalmente pago, perpétuo e sublicenciável para explorar a imagem do Lutador em toda e qualquer mídia, conhecida agora ou futuramente, em conexão com: (a) projeto, desenvolvimento, produção, marketing, publicidade, promoção, distribuição, venda, licenciamento, publicação, exibição e outra exploração de qualquer Luta(s) de MMA e Atividade(s) Promocional(is), bem como todo e qualquer direito relacionado a isso; (b) marketing, publicidade e promoção da PFL, e (c) projeto, desenvolvimento, produção, marketing, publicidade, promoção, distribuição, venda, licenciamento, publicação e outra exploração de qualquer produto(s) e/ou serviço(s) da PFL (coletivamente, os “Direitos”). A PFL pode permitir que os Direitos sejam exercidos por terceiros, incluindo, sem limitação, licenciados, patrocinadores e parceiros de distribuição (Brasil, 2023a) (tradução e grifo nossos).

Da mesma forma dispõe a cláusula no contrato dos atletas do ONE Championship onde o atleta se obriga a estar disponível a qualquer momento para divulgar o evento, mesmo as lutas que

não são suas, sem compensação adicional:

3.6 O Atleta deverá, sem qualquer compensação adicional, colocar-se à disposição em todos os momentos razoáveis e fornecer toda a assistência razoável à Empresa e suas afiliadas para anunciar, divulgar ou promover de outra forma:

(a) as Partidas;

(b) todas as transmissões, transmissões ou outras divulgações das Partidas ou de quaisquer outras competições, partidas, concursos, lutas, torneios ou eventos organizados ou promovidos pela Empresa ou em conexão com o ONE (quer os mesmos contem ou não com a participação do Atleta) em qualquer mídia que seja;

(c) outras competições, jogos, competições, lutas, torneios ou eventos organizados pela ONE ou a ela vinculados, quer tenham ou não a participação do Atleta;

(d) venda de qualquer mercadoria da ONE ou outros bens ou serviços fabricados, distribuídos ou vendidos pela Empresa ou suas afiliadas em conexão com os Direitos de Merchandising, incluindo aparições em coletivas de imprensa, entrevistas e outras atividades promocionais e de patrocínio que a Empresa possa razoavelmente determinar. A Empresa arcará com os custos razoáveis de viagem e acomodação do Atleta em relação a tais atividades (Brasil, 2021).

Tais termos contratuais contradizem totalmente a relação que o evento pretende ter com o atleta, ao firmar com ele contrato de prestação de serviço como autônomo. Se o atleta não tem liberdade para escolher se quer ou não promover o evento (que sequer lhe paga pra isso!), como afirmar que o atleta não é um empregado da promoção? (Costa, 2024a)

Pior ainda é a situação do atleta que sequer recebe lutas e ainda é exclusivo da promoção, como era o caso de Mousasi e foi o caso de Reinier de Ridder (coincidentemente, colega de treinos de Mousasi), que rompeu o vínculo com o ONE e foi contratado pelo UFC.

Reinier declarou à imprensa esportiva o seguinte:

Isso é algo que eu sinto que tenho que fazer para outros lutadores - se você está pensando em assinar com o ONE Championship, não o faça. É simples assim. Você não deve. Não há nada lá. Não há lutas. Você está simplesmente errado se fizer isso, se assinar lá, é um erro grave (Martin, 2024).

O ex-campeão deixou claro que o problema se resumia à atividade. Se o atleta é exclusivo da promoção e não recebe lutas, como ele fará para suprir suas necessidades?

Ainda, se o atleta é mesmo um autônomo, como o evento suporta esse argumento diante da falta de liberdade do atleta quanto ao lugar onde ele pode competir?

Cabe então avaliar se - ao considerarmos que “Bucheça” e Mousasi poderiam eventualmente ter na justiça brasileira a caracterização de vínculo empregatício com prestação de trabalho intermitente, devido ao seu modelo contratual - os eventos incorreram em ócio forçado nos episódios acima narrados.

A caracterização de ócio forçado no trabalho intermitente diante da exclusividade do atleta da luta

Por contrato de trabalho intermitente, em analogia ao art. 443, § 3º da Lei nº 13.467/2017, entende-se aquele no qual a prestação de serviços, na condição de emprego, carece de alguns requisitos já consolidados na legislação trabalhista brasileira, nele, a subordinação deixa de ser contínua, em face da possibilidade de alternância de períodos de trabalho e de ócio forçado, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. O trabalhador só faz jus a remuneração se for convocado ao trabalho, sendo que o empregado tem a opção de não aceitar a convocação, assim, como o empregador tem para não oferecer o serviço, sem que a recusa de ambos configure motivo para a interrupção do contrato de trabalho (Farias, 2019).



Descrição: Foto de um par de luvas pretas sob um tatame preto. [Fim da descrição]

Dessa forma, pode se afirmar, que na modalidade intermitente, o objeto do contrato de trabalho deixa de ser a prestação de serviço estável ao empregador, como consolidado na legislação trabalhista, e passa a ser a conveniência da atividade econômica, onde o trabalhar é tratado como meio de produção, destituído de seus direitos trabalhistas individuais e coletivos, em flagrante desregulamentação dos princípios e função social do trabalho (Farias, 2019), tendo em vista que há a possibilidade de um lutador passar anos sem ser convocado pela promoção, como foi o caso dos atletas citados.

Logo, também não terá direito à remuneração por não estar lutando, cumprindo lembrar que o atleta da luta, na maior parte das vezes, está diante da “cláusula de exclusividade” e não recebe contrapartida (salário) para não precisar buscar novo evento para lutar e, conseqüentemente, receber bolsa de pagamento, não podendo sequer trabalhar em outra promoção durante o período de duração do contrato. Por isso, tal cláusula seria nula de pleno direito, uma vez que não é razoável (Sette; Sousa, 2019).

Importante reforçar que o contrato zero-hora ou intermitente nada mais é, do ponto de vista da Teoria Geral das Obrigações, do que figura a materializar a chamada condição meramente potestativa, que, na ótica do Direito Civil, fulminaria a avença por nulidade, haja vista, justamente, a quebra de seu caráter bilateral e sinalagmático em decorrência do poder conferido a um dos contratantes (o empregador) de controlar de maneira unilateral e discricionária a própria ocorrência do fato gerador das contrapartidas estabelecidas no contrato (Ebert, 2023, p. 68).

Esse controle fica claro diante da cláusula de exclusividade em contratos na luta, o que expõe o lutador a um ócio forçado.

No ócio forçado ou contrato de inação, suprime-se a atividade laboral em si exercida pela mão de obra de determinado trabalhador, impedindo que este, no devido direito de exercício de suas atribuições pré-estabelecidas em contrato execute-as, frustrando, desta forma, sua vida social, seu desempenho, seu esforço pessoal, dentre outras tantas consequências (Marco, 2016).

De toda sorte, dá-se a ociosidade forçada quando o empregador, usando de seu poder de dirigir a prestação pessoal do serviço, retira as atividades laborais do empregado, deixando-o sem tarefas pelas quais foi contratado em seu ambiente de trabalho, causando assim danos a sua autoestima e ferindo a sua dignidade diante da humilhação perante seus pares e demais colegas, ou seja, todo o seu meio ambiente de trabalho é contaminado pelo dolo do empregador (Oliveira, 2017).

Importante ressaltar que, no âmbito das obrigações contratuais do empregador para com o seu empregado, se insere a de propiciar trabalho, uma vez que aquele incumbe determinar de que forma o trabalhador irá desempenhar as suas funções e cobrá-lo pelo cumprimento das atividades imputadas. Se, de um lado, o empregado deve prestar os seus serviços de forma correta, comprometida e pontual, por outro, é obrigação do empregador, conceder o trabalho ao empregado. Nesse contexto, não é razoável ou lógico considerar regular um contrato de inação, em que o empregado é mantido sem ser demandado o seu trabalho e sem qualquer justificativa para tanto. Em não havendo a oferta de trabalho, ainda que haja o pagamento de salários, restará configurada falta grave pelo empregador, apta a ensejar a rescisão do contrato de trabalho (Santos, 2022).

Esse compromisso pode ser interpretado pela ótica do *pacta sunt servanda*, isto é, a força obrigatória que o acordo firma entre os pactuantes, de forma que os termos do contrato devem ser estritamente cumpridos ou, do contrário, a parte que foi omissa poderá ter que indenizar a prejudicada. A vontade contratual das partes, porém, é limitada pelo ordenamento jurídico pátrio, o qual estabelece certos direcionamentos entre a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador (Santos, 2022).

Tal comportamento dos eventos de luta poderia ser enquadrado em um “assédio moral estratégico” (Brasil, 2020), já que, como ficou claro no caso de Mousasi, o evento não queria pagar sua alta bolsa, lhe deixando na inação para simplesmente impedir-lhe de se ativar em algum evento concorrente.

O assédio moral estratégico, institucional ou organizacional, é o praticado pela própria empresa, estando ligado a uma determinada estratégia política empresarial, como por exemplo a adesão à plano de demissão voluntária, reestruturação da empresa, substituição de mão de obra, potencialização do lucro etc. (Oliveira, 2024).

Diante do exposto, pode-se dizer que a intenção dos eventos, ao expor os atletas ao ócio forçado, é justamente obrigá-los a aceitar um valor menor para lutar ou, mesmo, evitar que outras promoções possam tê-los em seus elencos enquanto eles se mantêm exclusivos do evento, mesmo sem receber nada para esperar por lutas.

A configuração de vínculo empregatício do atleta da luta e a jurisprudência do TST acerca da ausência de convocação de trabalhador intermitente

Considerando que todos os grandes eventos de luta têm cláusula de exclusividade em seus contratos, que são usados para todos os seus atletas, o debate em relação a essa cláusula é muito importante para o futuro deste perfil de atleta.

Nesses casos de atletas da luta que firmam contrato de longa duração com determinados eventos, que os vinculam de maneira exclusiva, estaria configurado o vínculo empregatício, pelo fato

de o atleta preencher os requisitos elencados no art. 2º e 3º da CLT, levando-se ainda em consideração a intermitência na prestação dos serviços desse tipo de atleta (Costa; Costa *et. al.*, 2024).

Esse entendimento ocorre pelo fato de ser difícil que não se entenda que um atleta que é obrigado a esperar lutas para receber (inclusive tendo cláusula em seu contrato que garante ao evento lhe cobrar isso) seja subordinado ao seu contratante, portanto empregado deste, uma vez que a suposta autonomia desaparece quando o atleta busca lutas em outros concorrentes.

É importante esclarecer ainda que a interpretação de que o trabalho de lutadores tem caráter de trabalho intermitente, como forma de caracterizar o vínculo do atleta com o evento, não busca colocar-lhes diante de uma precarização (o que alegam muitos que são contra o modelo de trabalho intermitente), mas evitar que o evento diga que faltaria o critério da habitualidade (Bosco, 2024, p. 252) para o preenchimento dos requisitos do vínculo, pois é sabido que esses atletas não lutam todos os dias, o fazendo pelo mesmo evento em média a cada 3 meses, devido à necessidade de descansar o corpo.

Isto posto, e para se afastar do óbice do artigo 86, §9 da Lei 14.597/2023 (Brasil, 2023b), melhor seria considerar o contrato do atleta da luta como um contrato de trabalho intermitente, já que este não está vinculado ao evento por uma única competição, como nos exemplos trazidos ao longo do texto.

Assim, caso a Justiça do Trabalho venha a reconhecer esta forma contratual como intermitente, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou no sentido de que seria passível de indenização a conduta de empregador que não convoca o trabalhador contratado sob essa modalidade, não podendo o contratante dispor do atleta sem observar os interesses do lutador, conforme indica a jurisprudência da corte. Vejamos:

O art. 443, § 3º, da CLT define o contrato de trabalho intermitente como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Observa-se que a característica essencialmente distintiva de tal modalidade especial de contrato de trabalho é a alternância de períodos de trabalho e de inatividade. 3 - É certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata. Ainda que exista tal liberalidade, em tese, a favor do empregador que celebra com trabalhador contrato de trabalho intermitente (art. 443, caput, CLT), é indispensável tomar-se em consideração que a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*). Isso significa que o empregado e o empregador, ao celebrarem o contrato de trabalho intermitente, manifestam vontade de manter a relação de trabalho nessa modalidade especial, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Logo, como consequência de tal princípio e de seu corolário dever de evitar-se o comportamento contraditório ao longo da execução contratual, o empregador terá obrigações no sentido de manter meio ambiente de trabalho adequado para as ocasiões em que o empregado irá à empresa, e o empregado terá obrigação de manter-se apto, física e tecnicamente, para o desempenho do trabalho. Afinal, no momento em que as partes avaliam as vantagens e as desvantagens econômicas da celebração do contrato (fases de pontuação e policultura), elas avaliam suas próprias condições de se manterem aptas a cumprir sua prestação correspondente na relação obrigacional (o empregador quanto à organização da atividade econômica e dos fatores de produção, e o empregado quanto à sua aptidão para a entrega da força de trabalho do modo preferido pelo empregador). 4 - Embora a alternância de períodos não seja determinada no próprio contrato, ela deve guardar adequação ao disposto no art. 113, § 1º, do Código Civil, que impõe a interpretação

dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (empregado e empregador, no momento de celebrar o contrato, vivenciam um contexto em que a demanda pode ser mensal, trimestral, semestral, dentre outras periodicidades). 5 - O fato de o empregador nunca, em momento algum, convocar o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quando ao seu objeto: a prestação de trabalho subordinado em períodos alternados (art. 139, I, Código Civil). Afinal, a característica distintiva do contrato de trabalho intermitente é alternância de períodos de trabalho e de inatividade, não a faculdade unilateral de o empregador convocar, ou não, o empregado contratado e qualificado para o labor. Conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas, isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico. Logo, se a previsibilidade de convocação do empregado fica totalmente a critério do empregador, sem existência de qualquer periodicidade mínima (como períodos de pico e estações do ano), o contrato de emprego intermitente é nulo, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Portanto, de acordo com a teoria trabalhista das nulidades, o empregado tem direito a receber todas as parcelas eventualmente pendentes de adimplemento, inclusive indenização por danos morais, se exigível, e o contrato deve encerrar-se com efeitos ex nunc. 6 - A definição da periodicidade mínima de convocações do empregado intermitente não pode resumir-se a equação matemática. Afinal, como o art. 443, § 3º, da CLT não distingue a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em relação a diferentes ramos da atividade econômica, tal definição demanda exame de cada situação concreta, acompanhada dos postulados normativos da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé objetiva. O art. 113, § 1º, do Código Civil, como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exaustivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho. Há outros fatores que podem influenciar tal definição, como, por exemplo, o labor extraordinário de outros empregados em extensão superior à legalmente permitida (art. 59 da CLT) e a supressão ou redução indevida de intervalos legais ou regulamentares (art. 71 da CLT e NR 17, Anexo II). 7 - A definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos. De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio. Cabe salientar, ainda, que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação. Logo, eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada. 8 - Todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada. Não é demais ressaltar que até mesmo no direito civil o descumprimento de deveres anexos da relação contratual acarreta o inadimplemento do negócio jurídico, mesmo que não exista culpa ou dolo especificamente associados às consequências lesivas. O Enunciado n. 24 da 1ª Jornada de Direito Civil orienta: “Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa.”. Portanto, a reclamada, ao empreender a conduta omissiva

de jamais convocar empregado contratado sob a modalidade de trabalho intermitente, sem justificativa ou diálogo, abusou de seu direito (art. 187 do Código Civil) e cometeu ato ilícito (art. 186 do Código Civil) violador dos direitos da personalidade da reclamante, que deve ser indenizada por tal conduta, que ensejou danos morais (arts. 5º, X, Constituição Federal, 223-C, § 1º, CLT e 927 do Código Civil). 9 - Agravo de instrumento a que se nega provimento (BRASIL, 2023a).

Portanto, conforme indica o julgado, ao se configurar uma relação de emprego entre atleta e evento, de forma intermitente, cometeria ato ensejador de indenização por danos morais o evento que deixa de convocar o atleta para lutar, apesar deste estar requisitando lutas, não podendo o evento impedir que o lutador compita por outra promoção ao lhe impor a cláusula de exclusividade como forma de obstar o trabalho do contratado.

Considerações finais

Ao longo do artigo, buscamos analisar a situação pela qual passam os atletas da luta. Seus contratos com cláusulas de exclusividade permitem aos eventos dispor de seus serviços apenas quando convém às promoções, sem levar em consideração, muitas vezes, a necessidade do atleta, que luta para se sustentar.

Como vimos, à luz da legislação brasileira, tais contratos poderiam ser considerados contratos de trabalho intermitente, o que, diante de determinadas situações, haveria a chance de se configurar a ocorrência de ócio forçado, no caso dos eventos que não convocam os atletas por motivos que são alheios às vontades dos lutadores, como o fato de alguns terem altos valores de bolsa de pagamento, ou o evento não querer liberar o atleta para um evento rival, por exemplo.

Apenas com o auxílio da justiça poderão os atletas mudar tal cenário, tendo em vista que já há condições de ser reconhecido o vínculo empregatício entre atletas e eventos devido à forma como se dá o trabalho na realidade, e diante de tal situação, a configuração de dano moral pelo fato do atleta não ser convocado para lutar pode ser uma medida capaz de inibir tal prática no futuro.

Referências

BOSCO, Carlos Alberto. **Contrato de Trabalho Intermitente Brasileiro e o Mundo Globalizado**. São Paulo: : Mizuno, 2024.

BRASIL. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023b. Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

_____. **Tribunal de Justiça de Santa Catarina**. Procedimento Comum Cível nº 5023009-13.2021.8.24.0005. Contrato de atleta do UFC. Documento: Evento 39, CONTR2. Balneário Camboriú, SC: Juízo da 3ª Vara Cível da Comarca de Balneário Camboriú, 2022.

_____. **Tribunal de Justiça do Estado de Manaus**. Execução de Título Extrajudicial nº 0750699-31.2021.8.04.0001. Contrato de atleta do ONE Championship. Documento: Contrato. Manaus, AM: 9ª Vara Cível e de Acidentes de Trabalho da Comarca de Manaus, 2021.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Reclamação Trabalhista nº 1001036-50.2023.5.02.0462. Contrato de atleta da Professional Fighters League. Documento: Contrato de Trabalho (Contrato promocional exclusivo de luta em inglês - Manoel Sousa de Araújo) - 9385c86. Manaus, AM: 9ª Vara Cível e de Acidentes de Trabalho da Comarca de Manaus, 2023a, p. 59.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Recurso ordinário nº. 0010401-41.2019.5.18.0010. Danos morais. Ócio forçado. Empregado que era atleta de futebol. Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: 15 abril 2020. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/jurisprudencia/1140845cdf94a014272dbca4bb750825>. Acesso em: 21 nov. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da. Counterfeit Liberty: falsa liberdade contratual do trabalhador da luta nos EUA. **Consultor Jurídico**, Brasil, 13 set. 2024a. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-set-13/counterfeit-liberty-a-falsa-liberdade-contratual-do-trabalhador-da-luta-com-base-no-modelo-dos-eua/>. Acesso em: 22 set. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da. A competência da justiça do trabalho para julgar contrato de trabalho de atleta da luta firmado com evento estrangeiro. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 13, ed. 131, p. 138-147, maio 2024a. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8814315>. Acesso em: 22 set. 2024.

COSTA, Elthon José Gusmão da; COSTA, Maria Luisa Borba da. O Contrato Desportivo do Atleta de MMA à Luz do Direito Trabalhista Brasileiro. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães et. al. **Direito do Trabalho Desportivo**: Panorama, Crítica e Porvir: estudos em homenagem aos ministros Pedro Paulo Teixeira Manus e Walmir Oliveira da Costa in memoriam. Campinas, SP: Lacier, 2024.

CRUZ, Guilherme. Amir Aliakbari vs. Marcus Buchecha booked for ONE 169 in Atlanta. **MMA FIGHTING**, EUA, 13 set. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/9/13/24244051/amir-aliakbari-marcus-buchecha-booked-one-169-atlanta>. Acesso em: 22 set. 2024.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil**: as bases para um novo paradigma. São Paulo: Matrioska, 2023.

FARIAS, Emerson de Souza. Reforma trabalhista: efeitos da flexibilização em face do contrato de trabalho intermitente docente. **Anais da IX Jornada Internacional de Políticas Públicas, Universidade Federal do Maranhão**, ago. 2019. Disponível em: http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2019/images/trabalhos/trabalho_submissaoId_491_4915cca24a86ec2c.pdf. Acesso em: 22 set. 2024.

MARCO, Carolinsk de. Ócio forçado: um breve estudo sobre o 'contrato de inação'. **LinkedIn**. 2016. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/%F3cio-for%E7ado-um-breve-estudo-sobre-o-contrato-de-g-m-roma?trk=portfolio_article-card_title. Acesso em: 22 set. 2024.

MARTIN, Damon. Gegard Mousasi lashes out at PFL over lack of communication, refusal to book him since buying Bellator. **MMA FIGHTING**, EUA, 19 abr. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/4/19/24133795/gegard-mousasi-lashes-out-pfl-over-lack-communication-refusal-book-him-fight-since-buying-bellator>. Acesso em: 22 set. 2024.

MARTIN, Damon. Reinier de Ridder warns fighters not to sign with ONE Championship, interested in Khamzat Chimaev fight. **MMA FIGHTING**, EUA, p. 1-10, 10 nov. 2024. Disponível em: <https://www.mmafighting.com/2024/11/10/24292508/reinier-de-ridder-warns-fighters-not-to-sign-with-one-championship-interested-khamzat-chimaev-fight>. Acesso em: 21 nov. 2024.

OLIVEIRA, André Corrêa de. Assédio moral e o valor social do trabalho, In: LACERDA, Leonardo Lopes Rodrigues de (org.). **Princípio constitucional do valor social do trabalho**. São Paulo: Editora Mizuno, 2024.

OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares de. O ócio forçado como assédio moral uma análise prática do meio ambiente do trabalho e seus reflexos no direito do trabalho brasileiro. Revista

Contribuciones a las Ciencias Sociales. jul./set. 2017. Disponível em: <http://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/ocio-trabalho-brasil.html>. Acesso em 22 set. 2024.

SETTE, Flavia Amaral; SOUSA, Ricardo José Leite de. Reflexões sobre a onerosidade e a natureza jurídica da contraprestação financeira paga em razão do pacto de não concorrência. *Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Goiânia*, v. 5, ed. 1, jan./jun, 2019, p. 1-16. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/issue/view/JANEIROJUNHO#:~:text=Souza%2C%20FL%C3%81VIA%20Sette-,PDF,-1%2D16>. Acesso em: 22 set. 2024.

RIGGS, Drake. 'We now truly see how PFL treats their fighters:' Gegard Mousasi released from PFL amid contract dispute. **MMA FIGHTING**, EUA, 23 maio 2024. Disponível em: <https://www.mmamania.com/2024/5/23/24163585/we-now-see-how-pfl-treats-their-fighters-gegard-mousasi-released-from-pfl-amid-contract-dispute>. Acesso em: 22 set. 2024.

SANTOS, Ingrid Genes dos. **Ócio Humilhante**: uma forma de assédio moral nas relações de trabalho. Aracaju: Criação, 2022.

Foto de capa: Solal Ohayon, no [Unsplash](#)

Foto 1: Prateek Katyal, no [Unsplash](#)



Descrição: Foto de uma mulher que segura um papel enquanto conversa com homem. Ambos estão apoiados em uma mesa onde há uma estátua de Themis, um porta retrato e vários papéis. [Fim da descrição]

ATERMAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE CRÍTICA DA SUA EFETIVIDADE

Reinaldo Almeida de Souza Júnior¹

RESUMO

A atermação na Justiça do Trabalho é um mecanismo que visava facilitar o acesso de trabalhadores de baixa renda ao Judiciário, permitindo que apresentassem suas demandas sem a necessidade de advogados, com base no jus postulandi, conforme o artigo 791 da CLT. Esse procedimento, ao simplificar a entrada de ações trabalhistas, trouxe vantagens como a celeridade processual e a redução de custos. No entanto, enfrenta desafios importantes, como a falta de assistência técnica adequada, o que pode comprometer a clareza e a profundidade das petições, prejudicando o resultado final das ações. Além disso, a desigualdade processual é uma das maiores da atermação. Trabalhadores, sem conhecimento técnico e sem representação jurídica, podem enfrentar empresas bem avaliadas por advogados especializados, gerando um desequilíbrio processual. Este artigo demonstra o histórico e o conceito de atermação, os aspectos legais, a efetividade e as limitações da atermação, o jus postulandi e a atermação, a inclusão social e o acesso à Justiça. A presente pesquisa foi realizada por meio de uma revisão bibliográfica. Uma pesquisa bibliográfica permite uma revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico, analisando criticamente a efetividade da atermação na Justiça do Trabalho. Pretendeu-se evidenciar os benefícios e os desafios da atermação. Portanto, dentre as obras mencionadas, percebe-se a necessidade de apresentar estudos recentes que discutam a efetividade e os desafios da atermação, oferecendo uma visão crítica e prática do tema.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Jus Postulandi. Atermação.

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Boas Novas e estagiário do TRT11. E-mail: naldojunior4@gmail.com

Introdução

A atermação na Justiça do Trabalho é um procedimento que visa facilitar o acesso à Justiça para trabalhadores que não dispõem de recursos financeiros para contratar advogados, permitindo que ingressem com reclamações verbais no Judiciário. No entanto, surge a questão: a atermação realmente contribui para a efetividade da Justiça do Trabalho? Embora a medida tenha como objetivo democratizar o acesso ao Judiciário e reduzir conflitos trabalhistas, sua aplicação ainda é motivo de debate. O problema reside na sua efetiva capacidade de proporcionar justiça rápida e equitativa, especialmente considerando as barreiras encontradas ao longo do processo.

A hipótese deste estudo sugere que, embora a atermação na Justiça do Trabalho ofereça benefícios inegáveis, como celeridade processual e a redução de custos para os trabalhadores, sua efetividade ainda encontra obstáculos. Fatores como a resistência das partes envolvidas – tanto empresas quanto trabalhadores – e a falta de informação sobre o procedimento limitam sua adoção em maior escala. Essa hipótese levanta a possibilidade de que, apesar das boas intenções e das vantagens iniciais da atermação, a falta de clareza e preparo por parte dos reclamantes, bem como o desequilíbrio de forças em processos onde apenas uma das partes é representada, dificultam o pleno cumprimento de seus objetivos.

O presente estudo tem como objetivo geral analisar a efetividade da atermação como mecanismo de acesso à justiça do trabalho no Brasil, considerando os desafios e as oportunidades para a sua otimização no contexto da reforma trabalhista. E para que o mesmo seja atingido observam-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar literaturas existentes sobre a atermação na Justiça do Trabalho;
- b) Demonstrar os principais benefícios e desafios da atermação na Justiça do Trabalho;
- c) Propor soluções inovadoras para aprimorar o procedimento de atermação na Justiça do Trabalho;

“embora a atermação na Justiça do Trabalho ofereça benefícios inegáveis, como celeridade processual e a redução de custos para os trabalhadores, sua efetividade ainda encontra obstáculos. Fatores como a resistência das partes envolvidas – tanto empresas quanto trabalhadores – e a falta de informação sobre o procedimento limitam sua adoção em maior escala”.

Para tanto, revisa-se a literatura existente sobre o tema, identifica-se os principais benefícios e limitações do procedimento e propõem-se soluções inovadoras para aprimorar sua aplicação no contexto da reforma trabalhista.

A pesquisa pretende fornecer uma análise crítica e abrangente sobre a prática da atermação, de modo a contribuir para a formulação de políticas e melhorias que fortaleçam o sistema judiciário trabalhista.

Dessa maneira, o estudo contribui para a construção de um Judiciário mais inclusivo e equilibrado, em que o acesso à justiça seja verdadeiramente democrático e equitativo.

Histórico, conceito de atermação e aspectos legais da atermação

A atermação é um mecanismo criado para facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, permitindo que o trabalhador, sem a necessidade de um advogado, ingresse com ações diretamente no Judiciário. Essa prática tem como base o princípio do *jus postulandi*, que permite ao trabalhador e ao empregador litigar sem a presença de um advogado, proporcionando uma via rápida para a solução de conflitos trabalhistas. De acordo com site do Tribunal Regional Federal da 1ª Região “atermação é o ato de ouvir a reclamação do cidadão e transformar essa demanda na petição inicial de um processo” (TRF 1, 2024).

Historicamente, a atermação surgiu como uma tentativa de democratizar o acesso à Justiça. O sistema busca simplificar o processo para o trabalhador, de modo que ele possa relatar seu problema diretamente ao servidor do tribunal, que redige a petição inicial. O procedimento de atermação encontra suas raízes na ideia de facilitar o acesso à Justiça para aqueles que, por diversas razões, não possuem condições financeiras ou técnicas para contratar advogados e redigir petições. Esse instituto foi consolidado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que já previa a possibilidade de o trabalhador ingressar com sua reclamação sem o auxílio de advogado, buscando democratizar o acesso ao Judiciário (Brasil, 1943).

A atermação na Justiça do Trabalho é respaldada por diversos dispositivos legais que visam garantir o acesso amplo e democrático ao Judiciário. Sua principal base está na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que desde sua criação em 1943 já previa a possibilidade de trabalhadores ajuizarem ações sem a necessidade de assistência jurídica formal. Ao longo dos anos, esse instituto foi reforçado por normativas e princípios constitucionais, promovendo sua função social de facilitar o ingresso de demandas por trabalhadores hipossuficientes. A Constituição Federal de 1988 trouxe importantes reforços à atermação, especialmente no que diz respeito ao acesso à justiça. O artigo 5º, inciso XXXV, estabelece que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, o que assegura que todo cidadão tem o direito de buscar o Judiciário para a resolução de conflitos, independentemente de sua condição financeira (Brasil, 1988). Esse princípio se alinha com a atermação, ao garantir que trabalhadores possam ajuizar ações mesmo sem advogados, ampliando o acesso à Justiça.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 791, permite expressamente que os reclamantes possam atuar na Justiça do Trabalho sem a presença de advogado. O artigo diz que “os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final, sendo facultada a assistência por advogado” (Brasil, 1943). Esse dispositivo foi concebido como uma forma de assegurar que os trabalhadores, em especial aqueles que não dispõem de recursos financeiros para contratar um advogado, tenham acesso ao Judiciário para reivindicar seus direitos.

Além disso, o artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determina que a reclamação trabalhista pode ser verbal ou escrita, sendo que, em casos de reclamação verbal, “será reduzida a termo e distribuída desde logo” (Brasil, 1943). Esse procedimento caracteriza a atermação, onde um servidor da Justiça do Trabalho redige a petição inicial com base nas informações fornecidas pelo trabalhador. Essa é a possibilidade de ajuizar a ação por meio da atermação, sem a necessidade de formalidades técnicas, coloca o Judiciário Trabalhista como um dos mais acessíveis aos cidadãos de baixa renda. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) também tem normatizado a atermação para torná-la mais eficiente e organizada. A Resolução CSJT nº 94/2012, por exemplo, regulamentava a criação de Centrais de Atendimento e atermação no âmbito da Justiça do Trabalho, com o objetivo de padronizar e organizar o atendimento a trabalhadores que pretendem ajuizar ações sem o auxílio de advogado (CSJT, 2012). Porém essa Resolução foi revogada pela Resolução CSJT nº 136/2014, a qual instituiu o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-

JT) como sistema de processamento de informações e prática de atos processuais, estabelecendo os parâmetros para sua implementação e funcionamento. Ela substituiu a Resolução nº 94/2012, que também tratava do sistema judicial eletrônico, mas foi revogada devido a necessidades de atualização e melhorias na gestão processual (CSJT, 2014).

Princípio da celeridade processual e a efetividade da atermação

Um aspecto legal importante relacionado à atermação é o princípio da celeridade processual, conforme estabelecido no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, que garante a todos “a razoável duração do processo e os meios que assegurem a celeridade de sua tramitação” (Brasil, 1988). A atermação foi concebida para proporcionar um trâmite mais ágil nas demandas trabalhistas, eliminando a necessidade de uma petição inicial elaborada por um advogado. Contudo, a crescente sobrecarga de processos e a alta demanda por esse mecanismo têm gerado o efeito oposto, resultando em atrasos significativos.

Embora a atermação tenha como objetivo facilitar e acelerar o acesso à Justiça do Trabalho, o grande volume de reclamações ajuizadas sem o devido acompanhamento técnico pode acarretar morosidade processual, uma vez que frequentemente são necessários ajustes e correções nos pedidos durante o trâmite. Essa limitação cria um paradoxo: o que deveria acelerar o processo acaba, em algumas situações, por retardá-lo, especialmente quando os servidores responsáveis pela atermação estão sobrecarregados ou não dispõem de tempo suficiente para redigir petições detalhadas. Nesse contexto, Prado observa que:

a Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004, foi intitulada de Reforma do Judiciário, embora regras de natureza diversa tenham sido incluídas. O fato é que uma das principais preocupações dessa reforma está diretamente relacionada ao tema deste estudo: a crônica e inegável morosidade da Justiça e a desejada celeridade processual. A própria Emenda incumbiu o Congresso Nacional de criar uma comissão mista para elaborar ‘os projetos de lei necessários à regulamentação da matéria nela tratada, bem como promover alterações na legislação federal visando ampliar o acesso à Justiça e tornar a prestação jurisdicional mais célere’, conforme o art. 7º da EC 45/2004 (Prado, 2010, p. 105).

Os aspectos legais da atermação ressaltam seu caráter inclusivo e a intenção de garantir amplo acesso ao Judiciário trabalhista, especialmente para trabalhadores de baixa renda. Contudo, é essencial promover um aprimoramento constante do procedimento, por meio de resoluções como as do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do treinamento adequado de servidores, a fim de que a atermação cumpra os princípios da celeridade e da justiça plena.

Facilitação do acesso à Justiça

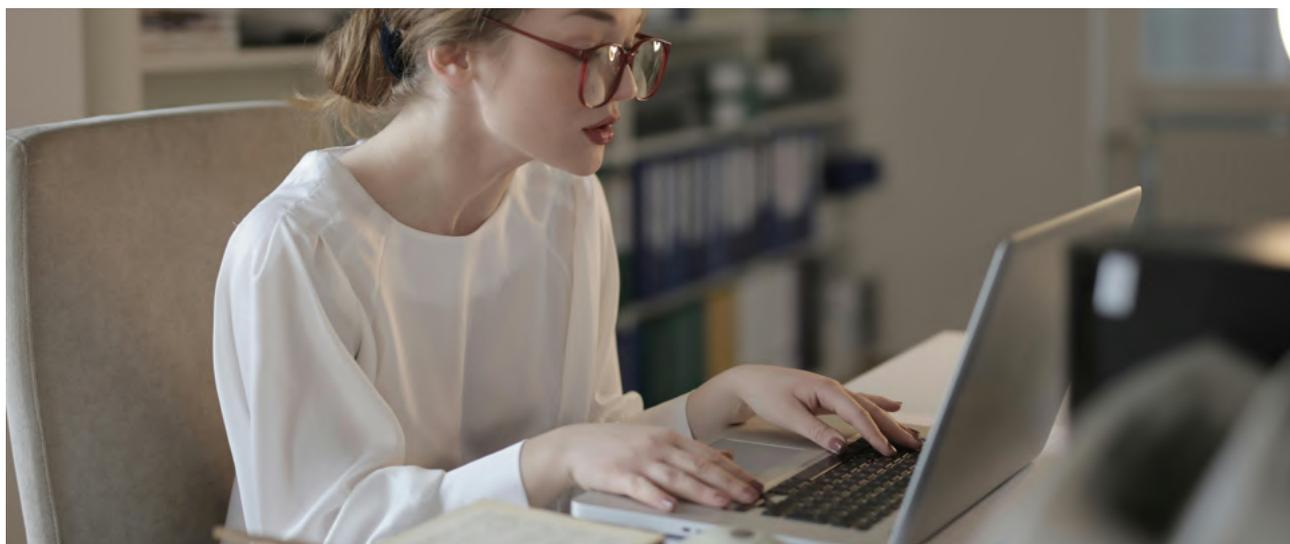
A principal contribuição da atermação é o seu caráter facilitador, permitindo que trabalhadores leigos tenham acesso ao Judiciário trabalhista sem a necessidade de assistência jurídica formal. Então, a atermação é um instrumento de inclusão que possibilita o acesso ao Judiciário por aqueles que, de outra forma, seriam excluídos por barreiras financeiras ou burocráticas. Essa característica democratiza o Judiciário e permite que um número maior de trabalhadores busque a reparação de seus direitos, sendo especialmente relevante em regiões onde há dificuldade de acesso a advogados. O direito do acesso à justiça é garantido pelo texto constitucional e infraconstitucional, tomemos como exemplo sobre a gratuidade da justiça, afirmada no artigo 98 do Código de Processo Civil:

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei [...](Brasil, 2015).

No entanto, esse benefício traz consigo o desafio de garantir que o trabalhador tenha plena compreensão dos seus direitos e da extensão dos seus pedidos, o que muitas vezes depende da habilidade do servidor que redige a petição. Isso pode comprometer a qualidade da defesa e a clareza dos pedidos judiciais, limitando a eficácia do processo.

Qualidade técnica das petições e desigualdade no processo

Embora a atermção ofereça um caminho rápido para que o trabalhador ingresse com sua demanda, há limitações significativas quanto à qualidade técnica das petições. Como as petições são redigidas por servidores do Judiciário, e não por advogados, muitas vezes elas não contêm o nível de detalhamento ou a fundamentação jurídica adequada para que o juiz compreenda plenamente o contexto do pedido. Observa-se então que a falta de especificidade nas petições aterradas pode prejudicar o entendimento dos direitos pleiteados, o que pode levar à necessidade de retificações ou ao indeferimento de pedidos por imprecisão.



Descrição: Foto de uma mulher de óculos e cabelos presos que trabalha usando o computador. [Fim da descrição]

Esse fator técnico pode comprometer o direito do reclamante, uma vez que pedidos mal formulados podem ser indeferidos ou até mesmo julgados improcedentes, quando poderiam ser atendidos com uma petição mais robusta.

Um outro problema associado à atermção é a potencial desigualdade entre as partes. O trabalhador que ingressa com uma reclamação por meio da atermção frequentemente enfrenta empresas que contam com advogados experientes, preparados para apresentar defesas técnicas detalhadas. Por isso, a atermção, embora promova o acesso inicial à Justiça, muitas vezes coloca o trabalhador em desvantagem processual, já que a ausência de assistência jurídica pode prejudicar sua capacidade de rebater argumentos ou contestar provas.

Além disso, a ausência de um advogado pode levar à subavaliação de direitos ou à aceitação de acordos que não são benéficos ao reclamante. Essa desigualdade processual é uma das maiores limitações da atermção, pois coloca o trabalhador em uma posição de vulnerabilidade frente a empresas com maior capacidade de representação jurídica.

Embora a atermção permita ao reclamante ingressar com uma ação sem assistência técnica, ele pode se encontrar em uma posição desvantajosa ao longo do processo, especialmente quando há necessidade de apresentar provas, rebater argumentos jurídicos ou interpretar decisões. A falta

de um advogado para acompanhar e orientar o reclamante durante as fases mais complexas do processo aumenta o risco de uma defesa insuficiente e, por consequência, um resultado desfavorável.

O *jus postulandi* e a atermação

O *jus postulandi* é o direito das partes de atuarem diretamente em juízo, sem a necessidade de representação por advogados, o que está diretamente relacionado ao instituto da atermação na Justiça do Trabalho. Este direito é assegurado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 791, que prevê que tanto o reclamante quanto o reclamado podem postular pessoalmente nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais. A atermação, como forma de facilitar o acesso ao Judiciário, se apoia no *jus postulandi* ao permitir que o trabalhador, sem advogado, apresente sua reclamação de forma oral, sendo o termo reduzido a escrito por um servidor. Segundo Souza; Santos (2023) descrevem:

jus postulandi consiste na capacidade postulatória atribuída ao cidadão para propor e acompanhar reclamações trabalhistas frente ao Tribunal Regional do Trabalho, sem a necessidade de ser representado por um advogado, garantido de maneira plena, conforme inteligência do artigo 791 da CLT. (Souza; Santos, 2023, p. 2)

Contudo, a aplicação do *jus postulandi*, embora garantida legalmente, é alvo de críticas, principalmente por conta das limitações técnicas que ele impõe ao trabalhador. Sem o suporte de um advogado, o reclamante pode ter dificuldades em formular adequadamente os pedidos e em manejar os recursos processuais, o que compromete a qualidade da defesa. Embora o *jus postulandi* e a atermação garantam formalmente o acesso à Justiça, a ausência de assistência jurídica especializada pode resultar em prejuízos ao reclamante, principalmente em processos mais complexos, onde o conhecimento técnico é fundamental. Essa desvantagem técnica pode criar um cenário de desigualdade, especialmente quando a parte contrária é representada por advogados.

Inclusão social, acesso à Justiça e redução das barreiras financeiras e burocráticas

A atermação está diretamente vinculada ao direito constitucional de acesso à Justiça, garantido pelo artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que assegura que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (Brasil, 1988). Este direito fundamental é ampliado pela atermação, pois facilita o ingresso de ações para aqueles que de outra forma estariam excluídos do sistema de Justiça.

A atermação na Justiça do Trabalho se destaca como uma ferramenta de inclusão social e democratização do acesso à Justiça, permitindo que trabalhadores, especialmente de baixa renda e com pouco conhecimento técnico, ingressem com ações sem a necessidade de advogado. Esse mecanismo visa superar as barreiras financeiras e burocráticas, garantindo que o direito constitucional ao acesso à Justiça seja plenamente efetivado.

A atermação reduz as barreiras financeiras e burocráticas que muitas vezes impedem o trabalhador de buscar o Judiciário. A possibilidade de ingressar com uma ação de forma verbal, sem a necessidade de advogado, é um dos principais benefícios desse procedimento. Isso é especialmente importante para trabalhadores que, além de não terem condições financeiras, possuem baixa escolaridade e não conhecem os trâmites legais.

Do ponto de vista burocrático, a atermação também simplifica o processo de ingresso de uma ação trabalhista. Diferentemente do procedimento formal, onde o reclamante precisaria cumprir uma série de requisitos legais e documentais, a atermação permite que o trabalhador simplesmente relate seu problema ao servidor responsável, que então elabora a petição de maneira clara e objetiva.

Inovações na atermação da justiça do trabalho: capacitação e formação continuada dos servidores

A atermação na Justiça do Trabalho é vital para garantir o acesso ao Judiciário para trabalhadores enfrentando barreiras financeiras e burocráticas. Sua efetividade depende da capacitação dos servidores, assistência jurídica mínima e conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos. Soluções inovadoras como o Sistema Digital de atermação da Justiça Federal do Rio Grande do Sul (JFRS) e o Núcleo de Atendimento e atermação Virtual (NAAV) mostram resultados promissores, tornando o processo mais acessível e eficiente.

Essas iniciativas tecnológicas reduzem barreiras processuais, mas exigem que todos os trabalhadores tenham acesso a elas, o que inclui melhorias na infraestrutura tecnológica e capacitação dos servidores. O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT 11) oferece treinamentos como cursos de cálculos trabalhistas no PJe-Calc e mediação e conciliação na audiência para garantir um atendimento qualificado. A efetividade da atermação na Justiça do Trabalho depende de esforços contínuos para atingir uma justiça verdadeiramente acessível e eficaz para todos.

Metologia do trabalho

O presente artigo foi realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica com foco em artigos científicos, legislações e sites de tribunais. A pesquisa bibliográfica permite uma revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico. Tal revisão pode ser por meio de livros, artigos, periódicos, sites da Internet entre outras fontes. Conforme nos esclarece Marconi; Lakatos (2010, p.166).

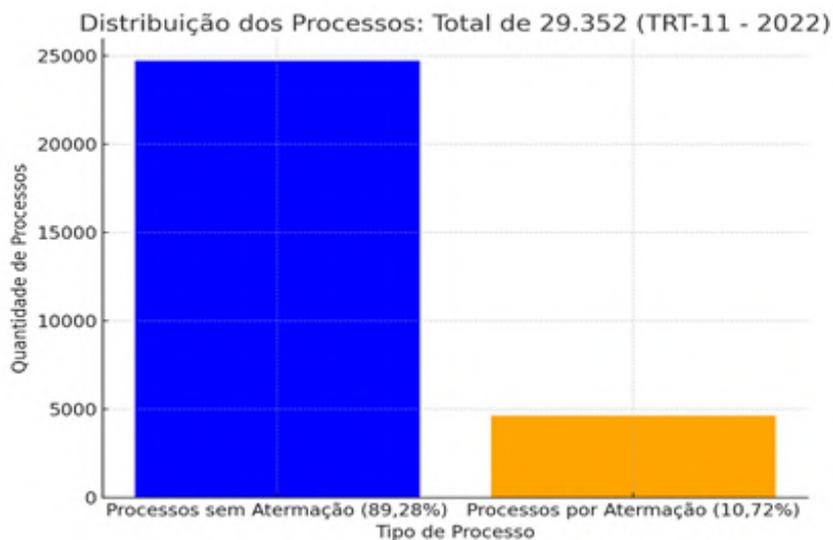
A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc., até meios de comunicação oral: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

Portanto foram selecionadas fontes relevantes e atualizadas no campo do Direito do Trabalho, com destaques para artigos, cujos estudos recentes discutem a efetividade e os desafios do jus postulandi e atermação, oferecendo uma visão crítica e prática do tema e dissertações falando sobre o Princípio Constitucional da celeridade processual.

A revisão também abrangeu legislações, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o Código de Processo Civil e a Constituição Federal de 1988, que garante o direito ao acesso à Justiça, bem como sites de Tribunais que utilizam da atermação. O critério de seleção das fontes buscou garantir que apenas os materiais mais relevantes e confiáveis fossem utilizados, oferecendo uma base sólida para a discussão teórica e prática do tema.

Resultados

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (TRT 11) é um exemplo de instituição que tem implementado a atermação de forma gradual. No ano de 2022, foram iniciados 29.352 processos trabalhistas no TRT-11, conforme levantamento da Coordenadoria de Apoio aos Sistemas PJe e e-Gestão (Conape). Este número abrange os processos distribuídos nas 32 Varas do tribunal, sendo 19 em Manaus, 3 em Boa Vista e 10 no interior do Amazonas. Do total desses processos, 4.638 foram oriundos de reclamações iniciadas por meio do serviço de atermação, representando 10,72%. Essas informações foram tiradas no site do TRT11.



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

Descrição: Gráfico com fundo branco. Na parte superior a informação: Distribuição dos processos: total de 29.352. Representadas graficamente por barras na vertical da cor azul estão na ordem: 89,28% processos sem atermação, 10,72 processos por atermação. [Fim da descrição]

O gráfico de barras destaca a distribuição dos processos trabalhistas no TRT-11, enfatizando a disparidade entre os processos iniciados por atermação e os demais. Essa visualização ilustra claramente a predominância de processos iniciados por vias formais e sem o uso de atermação. Esse desequilíbrio pode apontar para uma baixa procura pelo serviço de atermação, possivelmente por falta de conhecimento ou preferência por assistência jurídica formal, ou seja, alguns trabalhadores podem preferir contar com a assistência de advogados para conduzir suas reclamações trabalhistas, mesmo que isso implique em custos adicionais. A visualização destaca uma oportunidade de potencializar o uso do serviço de atermação, que pode beneficiar trabalhadores ao simplificar o acesso à justiça trabalhista.

Considerações finais

A atermação na Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na ampliação do acesso à Justiça para trabalhadores hipossuficientes, garantindo que aqueles que não têm condições de contratar um advogado possam reivindicar seus direitos. Ao democratizar o Judiciário e facilitar o ingresso de demandas trabalhistas, a atermação cumpre sua função social ao permitir que um número significativo de trabalhadores busque a reparação de seus direitos de forma ágil e gratuita. No entanto, a efetividade desse mecanismo enfrenta desafios, especialmente relacionados à qualidade técnica das petições e à desigualdade processual entre as partes.

Apesar das vantagens evidentes da atermação, como a simplificação do acesso ao Judiciário, o processo ainda apresenta limitações importantes. Uma das principais questões é a qualidade técnica das petições, que muitas vezes é prejudicada pela ausência de assistência jurídica adequada. A falta de clareza e precisão nas petições elaboradas pelos servidores pode comprometer a correta compreensão dos pedidos e dos direitos pleiteados, resultando em decisões desfavoráveis ou na necessidade de correções ao longo do processo. Assim, é fundamental pensar em alternativas que melhorem a qualidade técnica das petições aterradas, como a disponibilização de consultoria jurídica mínima aos reclamantes antes da elaboração da petição. Outra preocupação central é a desigualdade processual que pode ocorrer quando o reclamante, sem advogado, enfrenta empresas bem representadas juridicamente, por conta dessa questão muitos autores defendem a ideia de

repensar sobre o jus postulandi.

Além disso, uma melhoria na capacitação dos servidores responsáveis pela atermação seria um passo importante para aumentar a eficiência do procedimento. Investir em treinamentos específicos e contínuos poderia garantir que as petições sejam elaboradas de forma mais clara e técnica, evitando retrabalho e atrasos processuais. Por fim, o uso de tecnologias pode ser uma alternativa promissora para aumentar a eficiência da atermação. A criação de plataformas online para que os trabalhadores possam preencher informações básicas e submeter suas reclamações de forma guiada pode tornar o processo mais ágil e acessível, especialmente em regiões onde o acesso físico ao Judiciário é limitado. Essas plataformas poderiam contar com orientações automáticas e uma revisão final por servidores capacitados, o que garantiria a qualidade das petições e preservaria a simplicidade do procedimento.

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: 14 nov. 2024.

BRASIL. 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: 14 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, 16 mar. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 01 nov. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno jurídico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 946, p. 5-12, 26 mar. 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/21077>. Acesso em: 14 nov. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 136/CSJT, de 25 de abril de 2014. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1462, p. 4-14, 29 abr. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/39001>. Acesso em: 04 dez. 2024.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

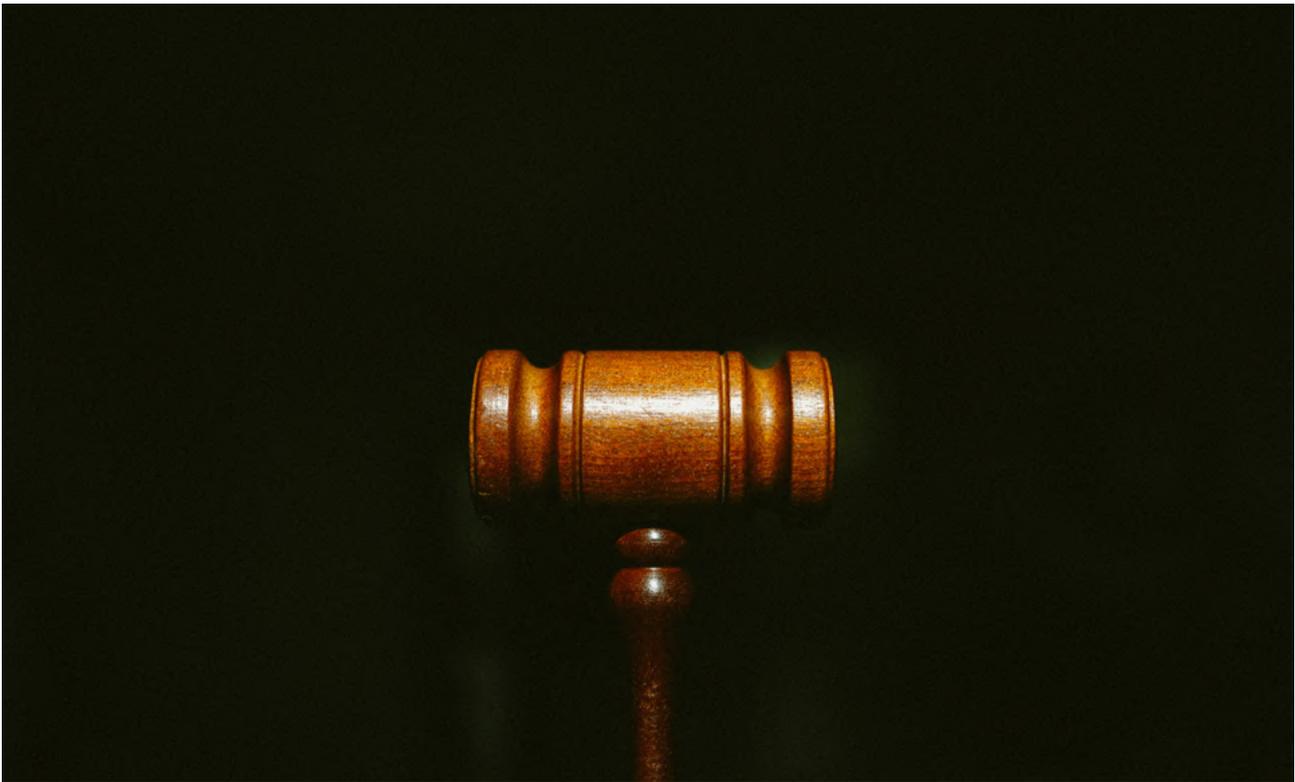
PRADO, João Carlos Navarro de Almeida. **Princípio Constitucional da Celeridade Processual**. 2010. 233 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

SOUZA, N. A. M.; SANTOS, W. D. J. Efetividade do Instituto *Jus Postulandi* para o empregado na seara trabalhista: uma análise dos processos ajuizados na Vara do Trabalho de Uruaçu no ano de 2022. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, Salvador, n. 1, 2023. Disponível em: <https://www.revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/144>. Acesso em: 2 nov. 2024.

TRF 1. **Conheça nossos serviços**: Atermação. Disponível em: <https://www.trf1.jus.br/sjap/noticias/conheca-nossos-servicos:-atermacao>. Acesso em: 31 jul. 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **Reclamações verbais no TRT-11 representam 10% dos processos iniciados em 2022.** Disponível em: <https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/7854-reclamacoes-verbais-no-trt-11-representam-10-dos-processos-iniciados-em-2022>. Acesso em: 2 nov. 2024.3

Foto de capa: Pavel Danilyuk no [Pexels](#)
Foto artigo: Andrea Piacquadio no [Pexels](#)



Descrição: Foto de um malhete (martelo do juiz) sob um fundo preto. [Fim da descrição]

A IMPORTÂNCIA DOS PROTOCOLOS PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO NA BUSCA PELA CONCRETIZAÇÃO DO COMPROMISSO BRASILEIRO DE IMPLEMENTAR OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030 PELA COMUNIDADE JURÍDICA

Tamara de Santana Teixeira Buriti¹

RESUMO

O Estado brasileiro vem empreendendo esforços para alcançar os objetivos e metas estabelecidos na Agenda 2030 da ONU. Nesse contexto, destacam-se as iniciativas relativas ao Poder Judiciário, notadamente à Justiça Especializada Trabalhista, que recentemente desenvolveu três novos protocolos de atuação e julgamento, a fim de ampliar a difusão da gramática de direitos humanos em processos judiciais, levando em consideração as especificidades de grupos historicamente estigmatizados. A idealização e implementação do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva”, do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência” e do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo” indicam expressivo avanço na busca pela tutela adequada dos interesses e direitos relativos a grupos vulneráveis corriqueiramente presentes nas relações laborais atuais no Brasil.

¹ Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Direito do Estado. Membro-auxiliar do Procurador-Geral da República e Coordenadora da Assessoria Jurídica Trabalhista da Procuradoria-Geral da República (2021-2024). Ex-Membro-auxiliar da Secretaria Jurídica do Procurador-Geral do Trabalho (2024).

PALAVRAS-CHAVE: Agenda 2030. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Protocolo de Atuação e Julgamento. Discriminação. Trabalho Infantil. Trabalho Escravo Contemporâneo. Justiça do Trabalho.

Introdução

“Ninguém será deixado para trás”: trata-se de um imperativo ético contido na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU (Nações Unidas, 2016). A premissa apontada é, portanto, aspecto a ser considerado no contexto de adoção de medidas para concretização dos objetivos e metas estabelecidos na atual Agenda global, que conta com o compromisso do estado brasileiro para seu cumprimento, de modo que sejam adotadas providências verdadeiramente capazes de vencer as barreiras que dificultem a inclusão dos grupos vulneráveis e historicamente estigmatizados.

Uma das medidas aptas a assegurar resultados positivos na empreitada brasileira, e que está sendo adotada no âmbito do sistema de justiça pátrio, consiste na elaboração e aplicação de protocolos de julgamento especializados. A iniciativa, que teve início de forma ampla para o Poder Judiciário mediante o estabelecimento de um Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero criado pelo Conselho Nacional de Justiça, passa, então, a ser fortalecida e esmiuçada no contexto da Justiça Especializada Trabalhista, a partir da elaboração de três novos protocolos de atuação e julgamento, considerando a pluralidade das relações de trabalho, que, ainda hoje, são atravessadas por marcadores sociais diversos.

Assim, passa-se a analisar a criação, os ganhos e os desafios inerentes à implementação do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva”, do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência” e, por fim, do “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo”, com o propósito de buscar colaborar no processo de difusão dos documentos e das boas práticas que reforçam a prevalência dos direitos humanos, bem como potencializam o cumprimento dos desígnios da Agenda 2030 pelo Brasil.

Agenda 2030 da ONU: a reafirmação de um compromisso pelo desenvolvimento sustentável das nações

Em conformidade com a Carta de São Francisco (1945), constituinte da Organização das Nações Unidas (ONU), foram estabelecidos como seus objetivos fundantes a manutenção da paz e da segurança, a promoção do progresso econômico e social de todos os povos e a observância dos direitos humanos mediante a cooperação internacional (ONU, 1945).

Segundo Delgado, Rocha e Ribeiro (2023), para alcançar tais propósitos, além da vasta construção normativa realizada, materializada, por exemplo, pela adoção de tratados e convenções, a ONU, a partir de 1992, também passou a elaborar agendas de desenvolvimento, fixando compromissos éticos para o fomento dos direitos humanos. É nesse contexto que ganha destaque a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, lançada em 2015, buscando o aperfeiçoamento, em matéria de políticas pública, dos desígnios contidos nas suas agendas antecessoras: a Agenda 21, de 1992, e a Agenda do Milênio, de 2000.

A Agenda 2030 da ONU é, então, um plano de ação global para viabilizar o alcance, até 2030, de um mundo melhor para todos os povos e nações, a partir de um caminho de sustentabilidade

e resiliência. Assim, no âmbito da Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em 2015, com a participação de 193 estados membros, foram estabelecidos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas, que indicam o grande alcance desta nova Agenda universal (Beltramelli Neto; Bernardes, 2022)². O compromisso assumido pelos países compreende a adoção de medidas ousadas e abrangentes voltadas à promoção do Estado de Direito, dos direitos humanos e a atuação proativa das instituições políticas, com grande foco nas pessoas mais vulneráveis.

À luz dos objetivos e metas estatuídos, que são integrados e indivisíveis, são delineadas as diretrizes do desenvolvimento sustentável e é reforçado o compromisso de toda comunidade³, inclusive a jurídica, a fim de viabilizar sua concretização (Beltramelli Neto; Bernardes, 2022).

Passa-se, então, a discutir a relevância dos protocolos para atuação e julgamento no Poder Judiciário como medida válida, pertinente e efetiva para observância da Agenda 2030 no Brasil.

A elaboração de protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho como medida para busca da efetividade processual à luz da Constituição Federal e da normativa internacional

Um compromisso internacional tão significativo, como o traçado na Agenda 2030, induz à adoção de ações concretas por parte de todos os Poderes da República Federativa do Brasil, a fim de viabilizar o alcance dos resultados almejados.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça, o Poder Judiciário Brasileiro é pioneiro, no mundo, na institucionalização da Agenda 2030, bem como na indexação de sua base de dados, que conta com mais de 80 milhões de processos, aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (Conselho Nacional de Justiça, 20--).

Já em 2018, por meio da Portaria n. 133, o Presidente do CNJ à época instituiu um Comitê Interinstitucional destinado a avaliar a integração das metas do Poder Judiciário às metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, com a elaboração de um relatório de trabalho com o apoio de todos os Tribunais do país. A integração da Agenda 2030 foi consubstanciada na Meta Nacional 9 do Poder Judiciário, consistente em realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 (Martins; Martins; Araujo, 2023). A Meta 9 tem ampla abrangência, sendo válida para o Superior Tribunal de Justiça, para a Justiça Estadual, para a Justiça Federal, para a Justiça do Trabalho e para a Justiça Militar da União e dos Estados (Conselho Nacional de Justiça, 2019).

Ainda entre os avanços galgados pelo Poder Judiciário brasileiro, conforme destacam Jéssica Grazielle Andrade Martins, Natália Luiza Alves Martins e Wanessa Mendes de Araujo (2023), foram buscadas outras inovações com o propósito de concretizar as metas estabelecidas pela ONU, dentre as quais menciona-se a criação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, instituído

2 Além dos objetivos estatuídos na Agenda 2030 da ONU, outros podem ser voluntariamente adotados pelos estados membros. No caso brasileiro, em dezembro de 2023, foi instituída a Comissão Nacional dos ODS – CNODS (Decreto n. 11.704/2023), com 84 membros em formação paritária, sendo igualmente dividida entre representantes do governo e da sociedade civil. Com a reinstalação da CNODS, foi criada a Câmara Temática para o ODS 18 (Resolução n. 2/2023 da CNODS), a fim de dar continuidade às discussões sobre a criação de um novo ODS e apresentar um plano de trabalho a respeito, especificamente voltado para a promoção da igualdade racial.

3 Segundo Beltramelli Neto e Bernardes (2022, p. 42), a implementação da Agenda 2030 foi pensada para acontecer “por meio de parcerias estabelecidas, globalmente, entre os diversos agentes sociais: governos, sociedade civil, organizações não-governamentais, membros da iniciativa privada e demais partes interessadas”.

por meio da Resolução n. 492/2023 do CNJ⁴.

O protocolo de julgamento orienta a magistratura a considerar aspectos específicos em suas decisões, com o objetivo de promover a igualdade e a não discriminação. Com a medida, o Conselho Nacional de Justiça reconheceu que não basta a criação de Tribunais e órgãos julgadores, sendo necessária a qualificação destes, por serem os responsáveis pela pacificação dos conflitos sociais. Constatou, ainda, que não basta o grande quantitativo de normas protetivas, caso a normativa não seja efetivamente observada (Morais; Martins, 2024).

Semelhantemente, foram reconhecidas as possíveis falibilidades humanas dos magistrados e magistradas, recomendando-se, então, a qualificação e a conscientização do corpo de julgadores, de modo a possibilitar uma mudança na forma de julgamento referente às disparidades de gênero (Martins; Martins; Araujo, 2023)⁵

Em 2021, por exemplo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) proferiu sentença no caso “Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil”, em que reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela violação dos direitos às garantias judiciais, à igualdade perante a lei e à proteção judicial, diante de uma jovem de 20 anos que, ao se mudar do interior para a capital, na Paraíba, foi brutalmente assassinada. Na decisão, além de reconhecer que houve o uso indevido da imunidade parlamentar em relação ao acusado do crime, foi sinalizada a violação à garantia da duração razoável do processo e a inobservância do dever de devida diligência pelo estado brasileiro, pois a Corte IDH entendeu que, no curso da investigação e do processo penal, foram utilizados estereótipos de gênero, com questionamentos acerca do comportamento e da sexualidade da vítima, com o propósito de atribuir à mulher a culpa pelo ocorrido.

Diante da conclusão, diversas foram as medidas determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, visando a reparar os danos sofridos pelos pais da vítima, bem como a fim de evitar a reiteração das violações no futuro. Entre as determinações, a Corte Interamericana determinou a criação, pelo estado brasileiro, de um protocolo nacional voltado à apuração de mortes violentas de mulheres em razão do gênero.

Também em outras oportunidades a Corte IDH determinou a adoção de protocolos de julgamento com vistas a assegurar o tratamento adequado de casos envolvendo grupos vulneráveis.

4 Foi, ainda, criado um Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, idealizado para auxiliar a implementação da Resolução CNJ n. 492/2023, que tornou obrigatórias as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário, voltado a ampliar o acesso à justiça por mulheres e meninas. Anteriormente, a adoção do referido protocolo por juízes e juízas foi objeto da Recomendação CNJ n. 128/2022 (Conselho Nacional de Justiça, 2023).

5 Também no âmbito da atuação do Conselho Nacional de Justiça, merece destaque a aprovação, em 19 de novembro de 2024, pelo CNJ, do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. O documento trata sobre os impactos do racismo em suas distintas dimensões, bem como de suas interseccionalidades com questões de gênero. Ainda, aborda a condução de processos e a estruturação do momento da tomada de decisões.

O protocolo incentiva a escuta qualificada, a revisão de preconceitos inconscientes e a aplicação de legislações de equidade racial. O CNJ busca não apenas orientar a magistratura, mas também consolidar uma comunicação mais inclusiva e efetiva, bem como ampliar o alcance das decisões judiciais para um Brasil mais justo e equitativo.

Na ocasião do lançamento, o Presidente do CNJ, o Ministro Luís Roberto Barroso, lembrou que “as ações afirmativas se justificam por uma dívida histórica de um povo que veio escravizado, trazido à força para o Brasil e que depois sofreu uma abolição irresponsável, sem inclusão social, sem renda, sem educação, sem terras. Portanto, temos essa obrigação”. (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Em 2013, a Suprema Corte de Justiça do México publicou a primeira edição do “*Protocolo para juzgar con perspectiva de género*”, criado para cumprir as medidas de reparação determinadas pela Corte IDH nos casos “*González y otras*” (Campo Algodonero), “*Fernández Ortega y otros*” e “*Rosendo Cantú y otra*”, todos contra o México. Novamente com base em diretrizes da Corte IDH, posteriormente, a Suprema Corte mexicana lançou o “Protocolo para juzgar con perspectiva de infancia y adolescencia”.

A proposta de adoção de uma metodologia para julgamento com perspectiva de gênero, voltada a reduzir os impactos das assimetrias de gênero e dos estereótipos nas decisões judiciais, portanto, representa um marco na história do Poder Judiciário brasileiro para a concretização de políticas de incremento ao respeito dos direitos humanos, tendo afinidade com as aspirações da ordem protetiva internacional e, especialmente, da Agenda 2030.

“A proposta de adoção de uma metodologia para julgamento com perspectiva de gênero, voltada a reduzir os impactos das assimetrias de gênero e dos estereótipos nas decisões judiciais, portanto, representa um marco na história do Poder Judiciário brasileiro para a concretização de políticas de incremento ao respeito dos direitos humanos, tendo afinidade com as aspirações da ordem protetiva internacional e, especialmente, da Agenda 2030”.

Com inspiração na iniciativa do CNJ, que é aplicável a todo o Poder Judiciário, nas providências adotadas por outros países, em decisões da Corte IDH, notadamente nos casos dos “*Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*” e dos “*Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil*”, e, também, nos ODS estabelecidos pela Agenda 2030⁶, nasceu a iniciativa de desenvolver protocolos de julgamento específicos para a Justiça do Trabalho, conforme destacado na recente publicação realizada, envolvendo TST e ENAMAT, relativa aos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

A opção pela criação de outros protocolos ocorreu à luz da constatação de que o recorte de gênero não seria capaz de exaurir a complexidade inerente às relações laborais, pois o Direito do Trabalho, como indicado pelo Ministro Lelio Bentes Corrêa na introdução da obra, “é interseccional na origem” (Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2023). A pluralidade de protocolos também considera a necessidade de um olhar qualificado, nas decisões trabalhistas, diante de desigualdades históricas e estruturais, de modo a incorporar a gramática dos direitos humanos para todas as pessoas e expandir seu alcance para outros marcadores sociais (Tribunal Superior do Trabalho, 2024). Além disso, a iniciativa considera o fato de que questões específicas demandariam documentos próprios para assegurar um tratamento mais completo.

⁶ A iniciativa está alinhada a Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 5 (igualdade de gênero); o 8 (trabalho decente e crescimento econômico); o 10 (redução das desigualdades) e o 16 (paz, justiça e instituições eficazes)

Por isso, a partir das atividades desenvolvidas por grupos de trabalho⁷, em 19 de agosto de 2024, foi lançada a proposta de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva”, capaz de visibilizar os impactos decorrentes da intersecção entre as categorias gênero, sexualidade, raça, etnia, deficiência e etária; bem como de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência”; e de um “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo”.

A incorporação de tais perspectivas na atuação judicial está amparada na lei, na Constituição da República e em inúmeros normativos internacionais, além de decisões de cortes internacionais, como se verifica ao longo das páginas dos Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho.

Ademais, os protocolos dialogam, ainda, com os distintos pilares da Política de fomento ao Trabalho Decente, conceito definido tanto na doutrina⁸ quanto pela OIT⁹, evidenciados por quatro programas institucionais do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). São eles o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem (Ato n. 419/2013 do CSJT); o Programa Trabalho Seguro (Resolução n. 324/2022 do CSJT); o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho Migrante (Resolução n. 367/2023 do CSJT); o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (Resolução n. 368/2023 do CSJT).

Relevante, portanto, conhecer os protocolos criados pela Justiça Especializada Trabalhista, para, assim, contribuir para a sua adequada aplicação.

Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva

O “Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva” aborda questões específicas de gênero e sexualidade, raça e etnia, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

O documento apresenta um passo a passo para sua aplicação, buscando viabilizar a identificação de vulnerabilidades, bem como eliminar eventuais opressões ao longo da condução do processo.

Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência

O segundo protocolo, com ênfase na perspectiva da infância e da adolescência, traça bases para a compreensão do trabalho infantil, desenvolve temas pertinentes com a infância, como a representação e assistência de crianças e adolescentes, bem como as hipóteses de ocorrência das piores formas de trabalho infantil e a relevância da aprendizagem profissional, entre outros. Evidencia, também, a competência da Justiça do Trabalho para intervir na indução de políticas

7 Os grupos de trabalho foram instituídos no Ato Conjunto TST.CSJT. GP N. 70, de 5 de outubro de 2023 (CSJT, 2024b).

8 Segundo a Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes (2023, p. 74), “o conceito de trabalho decente é definido textualmente pela própria OIT, considerando a abrangência de diversos elementos integrados à proteção social, tais como liberdade, remuneração, segurança no trabalho, inerentes à vida do trabalhador e à de sua família”.

9 O conceito de Trabalho Decente sintetiza a missão da OIT de promover oportunidades para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a redução das desigualdades sociais e ao desenvolvimento sustentável (OIT, 2013).

públicas estruturantes vinculadas à erradicação do trabalho infantil.

Indica fluxos procedimentais tendo em vista a proteção e a reparação integral das vítimas, considerando a prioridade absoluta do infante, prevista no art. 227 da Constituição Federal, além de apresentar formatos de audiências e linguagem jurídica adaptada em formato acessível.

Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo

O terceiro documento, por sua vez, dialoga com o enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo. Para tanto, conceitua tal modalidade de exploração e apresenta um guia sobre como abordar as possíveis vítimas, superando estereótipos. Considera, inclusive, que o trabalho escravo contemporâneo está atrelado a diversos marcadores de vulnerabilidades, que devem ser considerados na atuação do magistrado ao longo da marcha processual.

A compatibilidade da utilização dos protocolos na atuação judicial estratégica e prioritária do Ministério Público do Trabalho

No que diz respeito especificamente à atuação judicial do Ministério Público do Trabalho, é bastante relevante a adoção dos protocolos desenvolvidos nas ações para tutela de interesses e direitos transindividuais, considerando as matérias que usualmente são defendidas pela instituição.

Na arquitetura constitucional, o Ministério Público é apresentado como um dos principais interlocutores da sociedade civil, “com a atribuição de traduzir, em procedimentos investigatórios e demandas de natureza metaindividual, lutas por reconhecimento, aspirações à tutela de direitos fundamentais e outras formas de efetivação, no mundo concreto, de princípios e normas constitucionais” (Paixão; Fleury, 2017, p. 253).

Em sintonia com o art. 127 da Constituição Federal, o Ministério Público prioriza, em sua atuação, os direitos indisponíveis, as questões de impacto social e o resguardo dos interesses materialmente sensíveis da coletividade. A atividade realizada pelo *Parquet* trabalhista pauta-se na noção finalística ínsita à sua conformação constitucional e na relevância social, consoante o disposto na Recomendação n. 34/2016 do Conselho Nacional do Ministério Público (2016).

Semelhantemente, de acordo com o Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho para o período 2023/2030, instituído pela Portaria PGT n. 479/2023, a atuação ministerial prioriza aspectos vinculados às matérias de tratamento pelas Coordenadorias Temáticas Nacionais, que incorporam temas contemplados nos princípios reconhecidos na Declaração de Princípios Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho de 1998.

Considerando o conteúdo dos recentes protocolos criados pelo Judiciário Trabalhista, mostra-se interessante destacar a atuação desempenhada no âmbito de três das Coordenadorias Temáticas do MPT, em razão da pertinência existente.

Em ordem cronológica de criação, a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes – COORDINFÂNCIA, constituída por meio da Portaria n. 299, de 10 de novembro de 2000, tem como objetivo promover, supervisionar e coordenar ações contra as variadas formas de exploração do trabalho de crianças e adolescentes (MPT, 20--a).



Descrição: Foto de dois garotos com cerca de 11 anos caminhando com uma caixa a frente do corpo. Caminham em um chão de terra. Ao lado há algumas árvores baixas e a frente há barracos de lona. [Fim da descrição]

Suas principais áreas de atuação são a promoção de políticas públicas para a prevenção e erradicação do trabalho infantil informal; a efetivação da aprendizagem; a proteção de atletas mirins; o trabalho infantil artístico; a exploração sexual comercial; a autorizações judiciais para o trabalho antes da idade mínima; o trabalho infantil doméstico; o trabalho em lixões, entre outros.

A Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – CONAETE, por sua vez, criada por meio da Portaria n. 231, de 12 de setembro de 2002, tem como objetivo realizar, de modo uniforme e coordenado, o combate ao trabalho escravo contemporâneo em todas as suas modalidades (MPT, 20--b).

As principais áreas de atuação da Coordenadoria são o combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, a investigações de situações nas quais os obreiros são submetidos a trabalho forçado; a servidão por dívidas; jornada exaustivas e condições degradantes de trabalho – alojamento precário, água não potável, alimentação inadequada, desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, falta de registro, maus tratos e violência.

Por fim, a Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, criada por meio da Portaria n. 273, de 28 de outubro de 2002, tem como objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional na promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação, violência e assédio no trabalho (MPT, 20--c).

As principais áreas de atuação da Coordenadoria são a promoção da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho, por meio do estímulo à inclusão e acessibilidade nas organizações públicas e privadas; o enfrentamento a todas as formas de discriminação, violência e assédio no mundo do trabalho, com perspectiva interseccional de gênero nos espaços físicos e virtuais; a proteção da privacidade das trabalhadoras e trabalhadores, com especial ênfase à proteção de dados pessoais, entre outras.

Com base no rol de temas tutelados na esfera das Coordenadorias Temáticas acima arroladas para atuação estratégica, visualiza-se, de pronto, a grande intimidade existente entre a matéria defendida pela atuação do MPT, muitas vezes em âmbito judicial, e as matérias contempladas nos protocolos. Do protocolo instituído para atuação e julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva, aproximam-se as matérias discutidas no âmbito da COORDIGUALDADE.

Para o protocolo para atuação e julgamento com perspectiva na infância e na adolescência, aproxime-se o rol de temas da COORDINFÂNCIA. Do protocolo para atuação e julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, há intimidade com o campo de atuação da CONAETE.

Nesse ponto, se já percebida a necessidade de uma condução processual específica diante da presença de marcadores sociais relativos ao sujeito que litiga no processo individual, certamente a utilização de uma metodologia processual adequada à matéria tutelada em nível transindividual e, conseqüentemente, capaz de defender o interesse de toda uma coletividade lesada em um processo coletivo, potencializaria os resultados positivos almejados pelo Poder Judiciário.

Ademais, a adoção dos protocolos de atuação e julgamento, quando pertinentes, no processamento das ações civis públicas ajuizadas pelo MPT seria medida apta a permitir o maior implemento, por parte do Ministério Público, da Agenda do Trabalho Decente da OIT e dos objetivos da Agenda 2030, aos quais também firmou compromisso (MPT, 2022).

A necessidade da ampla participação da comunidade jurídica para estimular uma atuação jurisdicional amparada na implementação dos protocolos de julgamento: relevância e desafios

Para além da atividade desempenhada pela Magistratura e pelo Ministério Público, os Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho são importantes instrumentos de trabalho para todas e todos que atuam no Poder Judiciário Trabalhista.

Os documentos elaborados trazem orientações específicas e práticas também para servidoras e servidores e apresenta recomendações para advogadas, advogados e todos aqueles que atuam no processo judicial. Ademais, as diretrizes abordam pontos de atenção desde a instrução dos processos até a decisão sobre os casos em análise. Para isso, contextualizam os temas tratados, apresentam conceitos, dispositivos da legislação nacional e de normas internacionais, bem como citam a jurisprudência à luz de casos relevantes.

Embora caiba ao magistrado conduzir o processo, é papel de todos os atores processuais zelar pela observância e cumprimento dos protocolos, em atenção à boa-fé¹⁰ e ao princípio da cooperação¹¹. É, nesse ponto, incumbência das partes envolvidas invocar, já na petição inicial, a hipótese de adoção do protocolo específico considerando a matéria de fundo discutida, cuja metodologia processual utilizada irá contribuir na formação do convencimento motivado dos magistrados e magistradas, nos termos do art. 371, do CPC¹². Tal postura visa a favorecer a criação e o desenvolvimento de uma ampla cultura jurídica de aplicação de protocolos, fundamental para viabilizar a efetividade das medidas idealizadas.

A necessidade de firme comprometimento na adoção dos protocolos criados é notada a partir de uma breve análise da realidade das relações sociais e laborais no Brasil.

Segundo dados coletados junto ao IBGE, em 2022, havia 1,9 milhão de crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos em situação de trabalho infantil no país. Isso representa 4,9% da população na 10 CPC, Art. 5º. Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé (Brasil, 2015).

11 CPC, Art. 6º. Todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva (Brasil, 2015).

12 CPC, Art. 371. O juiz apreciará a prova constante dos autos, independentemente do sujeito que a tiver promovido, e indicará na decisão as razões da formação de seu convencimento (Brasil, 2015).

faixa etária. O contingente de crianças e adolescentes nessa situação vinha caindo desde 2016 (2,1 milhões), ano inicial da coleta sobre o trabalho de crianças e adolescentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, chegando ao número de 1,8 milhão em 2019. No entanto, em 2022, esse contingente retomou crescimento (Nery; Cabral, 2023).

Quanto ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, consoante dados apresentados pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, o Brasil registrou, em 2023, o maior número de denúncias de trabalho escravo e análogo à escravidão da história do país. Segundo a pasta, foram 3.422 denúncias protocoladas em 12 meses – 61% a mais que em 2022, e o maior número desde que o “Disque 100” foi criado, em 2011 (Fraga, 2024).

Denúncias relativas ao tema corresponderam a 19% do total de violações de direitos humanos informadas ao serviço, de modo que, a cada cinco denúncias protocoladas em 2023, uma era de trabalho análogo à escravidão. A pasta demonstra, ainda, que o país vem batendo “recordes” consecutivos de denúncias desde 2021. Foram 1.915 denúncias naquele ano, 2.119 em 2022 e 3.422 em 2023. Antes dessa sequência, o maior número em um único ano tinha sido de 1.743 denúncias em 2013 (Fraga, 2024).

Paralelamente ao aumento do número de denúncias, dados apresentados pelo Ministério do Trabalho e Emprego indicam que o quantitativo de pessoas resgatadas em situação análoga à escravidão também cresceu, sendo o maior dos últimos 14 anos: entre 1º de janeiro e 21 de dezembro de 2023, foram resgatados 3.151 trabalhadores (Fraga, 2024).

A expressividade dos números, portanto, sinaliza que tais matérias serão apresentadas à apreciação do Poder Judiciário em alguma medida. Nesse sentido, considerando que o Poder Judiciário é composto por seres humanos, que são detentores de convicções pessoais e valores próprios, formados com base em suas experiências, reforça-se a importância da qualificação, com a promoção de procedimentos interpretativos que sejam capazes de viabilizar a construção de decisões judiciais livres de preconceitos e de perspectivas estigmatizantes (Morais; Martins, 2024), sobretudo, conforme demonstrado, diante de uma realidade social que segue permeada por práticas de trabalho infantil, de trabalho escravo contemporâneo e de discriminação.

A utilização de protocolos específicos de atuação e julgamento também favorece a concretização do direito à tutela jurisdicional adequada, sendo aquela que considera as particularidades do caso concreto na fundamentação da decisão e apresenta coerência em relação ao caso concreto.

Segundo Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero (2016), a tutela jurisdicional precisa ser adequada para, de fato, tutelar direitos. O processo tem que ser capaz de promover a realização do direito material, sendo meio idôneo à promoção de um fim. Os autores esclarecem ainda que a adequação da tutela importa na necessidade de análise do direito material afirmado em juízo para, assim, ser estruturado um processo dotado de técnicas processuais aderentes à situação posta à apreciação. A igualdade material entre as pessoas, bem como das situações substanciais por elas titularizadas e carecedoras de tutela, somente pode ser atingida na medida em que se possibilite a tutela jurisdicional diferenciada e específica aos direitos vindicados.

Ademais, a utilização de protocolos, que consideram aspectos inerentes à situação de vulnerabilidade apresentada especificamente, colabora para a formação de precedentes especializados, realmente condizentes com a matéria fática e jurídica abarcada no caso concreto

e submetidos a processamento adequado e aprofundado. Como consequência, evita-se o extravasamento dos precedentes, inibindo a formação de decisões judiciais amplamente genéricas e que são desconectadas da matéria de fundo posta à apreciação. É essa a orientação que se extrai, inclusive, do art. 926, §2º do CPC, que destaca que “os Tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação”.

Contudo, é sabido que as medidas que envolvem mudanças paradigmáticas, como decorrência do novo, são permeadas de desafios para sua implementação. É preciso, portanto, um movimento de ampla difusão do conteúdo dos novos protocolos, indo além da divulgação pela via eletrônica, mas também sendo corroborado pela busca por atualização de toda comunidade jurídica, a fim de ter condições de melhor manejar as novas ferramentas estabelecidas.

O processo de difusão de informação é também potencializado pelo compartilhamento de boas práticas, como as decisões emblemáticas na aplicação dos protocolos, pela realização de capacitações promovidas pelas Escolas Judiciais e pela Escola do Ministério Público e pelo monitoramento da aplicação dos protocolos, para que sejam verdadeiramente incorporadas as premissas idealizadas.

Nesse contexto, então, a comunidade jurídica avança e apresenta significativa contribuição na busca pelo cumprimento do compromisso firmado em virtude da Agenda 2030 da ONU e na tutela dos direitos humanos.

Conclusão

Em síntese, no ano de 2015, a comunidade internacional firmou o compromisso de atender os objetivos e metas estabelecidos pela Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da ONU, incluindo o Brasil. À luz do compromisso estabelecido, surge a necessidade de empreender esforços contínuos a fim de alcançar o propósito da Agenda ou, ao menos, buscar atingir os melhores resultados possíveis no período estabelecido.

Todos os Poderes da República Federativa do Brasil estão engajados na tarefa. Especificamente no âmbito do Poder Judiciário, a criação de protocolos para atuação e julgamento em face de grupos vulneráveis verifica-se como um expressivo avanço na jornada. Se inicialmente o CNJ idealizou um Protocolo para Julgamento com base na Perspectiva de Gênero de ampla aplicação ao Poder Judiciário, em 2024, a Justiça do Trabalho avança criando três protocolos que contemplam outras vulnerabilidades que atravessam as relações de trabalho na realidade brasileira, lançando luzes às especificidades inerentes a uma realidade de discriminação, de trabalho infantil e de trabalho escravo contemporâneo.

O caminho para o incremento de novas práticas e de mudança de paradigmas é longo e desafiador. Contudo, em sintonia com o espírito ético da Agenda 2030 e com os esforços até então realizados, a mensagem é clara e uníssona: “Ninguém será deixado para trás”.

Referências

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil, **Diário Oficial da União**. Brasília, 16 mar. 2015. Disponível https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 03 dez. 2024.

BELTRAMELLI NETO, Sílvio; BERNARDES, Maria Júlia Militão. Trabalho Decente na Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável: dissonâncias entre objetivos e monitoramentos preceituados pela ONU e pela OIT. Natal: **Revista Digital Constituição e Garantias de Direitos**, v. 15, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/32790/17268>. Acesso em: 13 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **XII Encontro Nacional do Poder Judiciário**. Maceió, CNJ, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/01/Metas-Nacionais-aprovadas-no-XIII-ENPJ.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Agenda 2030 no Poder Judiciário: comitê institucional. Brasília, **CNJ**, 20---. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/agenda-2030/#:~:text=O%20Poder%20Judici%C3%A1rio%20Brasileiro%20%C3%A9,9%20do%20Poder%20Judici%C3%A1rio%20Brasileiro>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Brasília, **CNJ**, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-aco-es/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ aprova protocolo para reduzir impactos do racismo na atuação da Justiça. Brasília, **CNJ**, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-aprova-protocolo-para-reduzir-impactos-do-racismo-na-atuacao-da-justica/#:~:text=O%20protocolo%20incentiva%20a%20escuta,Brasil%20mais%20justo%20e%20equitativo>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. Recomendação nº 34 de 5 de abril de 2016. Dispõe sobre a atuação do Ministério Público como órgão interveniente no processo civil. Brasília, **CNMP**, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-0341.pdf>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Brasília, **CSJT**, 2024a. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 09, de 06 de fevereiro de 2024. Altera o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n.º 70/2023, que institui Grupos de Trabalho para estudos e elaboração de Protocolo para atuação com Perspectiva antidiscriminatória e inclusiva. Brasília, **CSJT**, 2024b. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos Campos. O papel do Supremo Tribunal Federal no Cumprimento da Agenda 2030 da ONU à luz do Objetivo do Trabalho Decente. **Revista Jurídica Trabalhista e Desenvolvimento**, v. 6, 2023, p. 1-48.

FRAGA, Lorena. Brasil registrou maior número de denúncias de trabalho escravo da história em 2023, diz governo. **G1**, 05 jan. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/>

noticia/2024/01/05/brasil-registrou-maior-numero-de-denuncias-de-trabalho-escravo-da-historia-em-2023-diz-governo.ghtml. Acesso em: 13 nov 2024.

MARINONI, Luiz; MITIDIERO, Daniel. 1.1. Tutela Adequada In: MARINONI, Luiz; MITIDIERO, Daniel. **Comentários ao Código de Processo Civil**: artigos 1º ao 69. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2016. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/comentarios-ao-codigo-de-processo-civil-artigos-1-ao-69/1327533482>. Acesso em: 17 nov 2024.

MARTINS, Jéssica Grazielle Andrade; MARTINS, Natália Luiza Alves; ARAUJO, Wanessa Mendes de. **Curso de Formação sobre Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Gênero**. Belo Horizonte: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2024.

MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL, ODS 18: Igualdade étnico-racial. Brasília, **Ministério da Igualdade Racial**, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT e ONU reforçam diálogo para alcançar as metas da Agenda 2030. Paraíba, **MPT**, 2022. Disponível em: <https://www.prt13.mpt.mp.br/servicos/edital-de-cadastro-de-entidades/2-uncategorised/1586-mpt-e-onu-reforcam-dialogo-para-alcancar-as-metas-da-agenda-2030>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Infantil e de Promoção e Defesa dos Direitos de Crianças e Adolescentes: COORDINFÂNCIA. Brasília, **MPT**, 20--a. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordinfancia>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas: CONAETE. Brasília, **MPT**, 20--b. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordinfancia>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades: COORDIGUALDADE. Brasília, **MPT**, 20--c. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordinfancia>. Acesso em: 03 dez. 2024.

MORAIS, Laura Ramos; MARTINS, Natália Luiza Alves Martins. O Protocolo para Julgamento sob a Perspectiva da Infância e da Adolescência como Instrumento de Proteção dos Direitos das Crianças e Adolescentes e de Combate ao Trabalho Infantil. Brasília: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 28, n. 1, p. 148-156, 8 jul. 2024. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/599>. Acesso em: 03 dez. 2024.

NAÇÕES UNIDAS. 'Ninguém será deixado para trás' é um imperativo ético na Agenda 2030, afirma representante da ONU. **Nações Unidas Brasil**, 13 jan. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/71914-ningu%C3%A9m-ser%C3%A1-deixado-para-tr%C3%A1s-%C3%A9-um-imperativo-%C3%A9tico-na-agenda-2030-afirma-representante-da>. Acesso em: 03 dez. 2024.

NERY, Carmen; CABRAL, Umberlândia. De 2019 para 2022, trabalho infantil aumentou no país. Rio de Janeiro: **Agência IBGE**, 20 dez. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>. Acesso em: 03 dez. 2024.

OIT BRASIL. **O que é Trabalho Decente**. 5 abr. 2013. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/brasil-que-e-trabalho-decente>. Acesso em: 14 nov. 2024.

ONU. **Carta das Nações Unidas**. 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 12 nov. 2024.

PAIXÃO, Cristiano; FLEURY, Ronaldo Curado. O Ministério Público do Trabalho, os Direitos Sociais e a Defesa da Constituição. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados MPT**. v.3. Salvador: JusPodvm, 2013.

SOUTO, Mayara. Brasil lança ODS 18, da Igualdade Racial, durante G20 Social. Brasília, **Correio Braziliense**, 15 nov. 2024. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/politica/2024/11/6989764-brasil-lanca-ods-18-da-igualdade-racial-durante-g20-social.html>. Acesso em: 21 nov. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho lança diretrizes para julgamentos sob perspectiva das desigualdades. Brasília, **TST**, 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-diretrizes-para-julgamentos-sob-perspectiva-das-desigualdades#:~:text=Protocolos%20se%20basearam%20em%20normas,Julgamento%20na%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 03 dez. 2024.

Foto de capa: Tingey Injury Law Firm no [Unsplash](#)
Foto 2: Ahmed akacha, no [Pexels](#)



Descrição: Foto em preto e branco de uma mulher branca, loira com a mão esquerda sob o peito e a mão direita aperta a mão de um homem negro, que veste uma blusa com estampa e tem no pescoço um colar e um óculos. [Fim da descrição]

CONSTITUCIONALISMO RACIAL E PODER JUDICIÁRIO: DA SUB-REPRESENTAÇÃO À CONSTRUÇÃO DE UMA AGENDA ANTIRRACISTA TRANSFORMADORA

Wanessa Mendes de Araújo¹

RESUMO

Este artigo analisa criticamente a implementação de mecanismos de acesso à justiça para aprimorar a promoção constitucional da igualdade racial no Poder Judiciário brasileiro, visando consolidar uma cultura antirracista na prestação jurisdicional. Parte-se da premissa de que é necessário mapear as principais violências praticadas contra pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário, a fim de definir estratégias para difusão e incorporação das ações a serem realizadas pelos tribunais. Subsidiar o estudo os preceitos do direito antidiscriminatório na perspectiva de Adilson José Moreira, o pacto da branquitude, conceituado por Cida Bento e o dispositivo de racialidade, de Sueli Carneiro. O estudo se divide em três eixos: exame da composição étnico-racial do Poder Judiciário, a avaliação crítica das políticas públicas judiciárias implementadas para igualdade racial, incluindo uma avaliação preliminar.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade racial. Constitucionalismo racial. Políticas Públicas Judiciárias

¹ Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB). Especialista em Direito do Estado. Membro-auxiliar do Procurador-Geral da República e Coordenadora da Assessoria Jurídica Trabalhista da Procuradoria-Geral da República (2021-2024).

Introdução

Conforme informativo relativo ao censo realizado em 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Brasil possui 203.069.587 habitantes, divididos racialmente da seguinte forma: 112.739.694 de pessoas negras; 88.252.121 de pessoas brancas; 850.130 de pessoas amarelas e 1.227.642 de pessoas indígenas. Nota-se que a população brasileira é composta majoritariamente por pessoas negras, em torno de 55,52%, enquanto a população branca representa aproximadamente 43,46%(IBGE, 2024).

A despeito dos registros baseados no critério cor/raça da população brasileira, no âmbito do Poder Judiciário, há flagrante disparidade entre a ocupação dos cargos públicos com base nesse parâmetro, pois, de acordo com o relatório analítico do Justiça em Números 2024, o perfil étnico-racial da Justiça aponta a presença de apenas 14,3% pessoas negras na magistratura, enquanto o número de servidores negros representa 27,1%, com presença majoritária de pessoas brancas (CNJ, 2024, p.16).

Em contrapartida à sub-representação negra em espaços de poder no âmbito do Poder Judiciário, o Atlas da Segurança Pública 2024, aponta que, apesar da redução dos números gerais, há uma sobrerrepresentação da violência em relação às pessoas negras, isso porque ocupam o percentual de 77,8% das vítimas do crime de homicídio, dados esses que são majorados quando se trata de mortes causadas em decorrência de intervenção policial, em que 82,7% dos mortos são pretos ou pardos, ou seja, um negro tem quase quatro vezes mais chance de ser assassinado pela polícia do que um não negro. Aliás, nem mesmo quando vestem o distintivo, as pessoas negras são menos vítimas da violência, afinal, 69,7% dos policiais mortos em confronto eram pessoas negras (ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, p.110).

Em relação ao crime de racismo, observou-se o incremento de 77,9% das ocorrências, que saltaram de 5.100 registros em 2022 para 11.610 em 2023. Quanto à injúria racial, apesar da diminuição em 14%, ainda representaram 13.897 casos ao ano (CNJ, p.110).

A violência contra a população negra igualmente é presente no âmbito das unidades jurisdicionais. Apesar de a 2ª Pesquisa Nacional sobre Assédio e Discriminação no Poder Judiciário realizada pelo Conselho Nacional de Justiça revelar que houve uma majoração de medidas de prevenção em relação à discriminação em razão de raça/cor – de 22,3% no ano de 2022 para 28,8% no ano de 2023-, a discriminação em razão da raça/cor representou 6% das violências cometidas no âmbito institucional, sendo 4,2% perpetrada em face de Ministro(a)/Desembargador(a); 6,3% em relação a Juiz/Juíza; 5,5% Servidor(a); 4,1% foi dirigida à força de trabalho auxiliar e 4,9% a outras pessoas, cuja vinculação funcional não informadas (CNJ, 2023).

A dissonância entre os registros demográficos em cotejo com a baixa a inclusão da população negra no âmbito do Poder Judiciário, somado por sua vez, aos elevados níveis de violência sofridos por motivo cor/raça demonstra ineficiência na articulação social e interinstitucional para promoção de uma cultura antirracista, contrariando assim os ditames constitucionais e internacionais de que o país é signatário que impõe a construção de 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 (CNJ, 2024).

Das políticas públicas judiciárias e o desafio da equidade racial

No ano de 2022, por meio do Termo de Cooperação nº 53/2022, o Conselho Nacional de Justiça e todos os Tribunais de Justiça do País aderiram ao Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial, o qual prevê a adoção de programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça, em todos os graus de jurisdição, com vistas a combater e corrigir desigualdades raciais, a partir da implantação de ações afirmativas, compensatórias, reparatórias para eliminar o racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário (CNJ, 2022).

A fim de transformar o cenário de desigualdade e de cultura institucional permeável a práticas naturalizadas de racismo estrutural, foram previstos quatro eixos de atuação: 1) Promoção da equidade racial no Poder Judiciário (fomento à representatividade racial no Judiciário e regulamentação de comissões de heteroidentificação nos tribunais); 2) Desarticulação do racismo institucional (formação inicial e continuada de magistrados em questões raciais e ações de prevenção e combate à discriminação racial no âmbito do Poder Judiciário); 3) Sistematização dos dados raciais do Poder Judiciário (aperfeiçoamento de gestão de bancos de dados visando à devida e necessária implantação de políticas públicas judiciárias de equidade baseada em evidências); e por fim, o eixo 4 que trata da Articulação interinstitucional e social para garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário (adoção e compartilhamento de práticas e ações voltadas à correção das desigualdades raciais, ampliando a capacidade do Poder Judiciário de diálogos com os demais órgãos do Sistema de Justiça e de interlocução com os movimentos sociais organizados).

Apesar dos esforços em favor da promoção da equidade racial no âmbito do Poder Judiciário, a partir da implantação de ações, como: a criação do Fórum Nacional para Equidade Racial no Poder Judiciário (Resolução Nº 490 de 08/03/2023), o Diagnóstico étnico-racial, a instituição das comissões de heteroidentificação e o respectivo procedimento nos concursos públicos, em alinhamento aos eixos de atuação previsto no Pacto Nacional para Equidade Racial, ainda se observa lacuna importante no que se refere ao eixo 4 que diz respeito à articulação social e interinstitucional para garantia de cultura antirracista na atuação do Poder Judiciário.

Frise-se que a lacuna em questão é expressa pela ausência de um repositório que consolide programas, projetos e iniciativas a serem desenvolvidas em todos os segmentos da Justiça e graus de jurisdição, com vistas a combater e corrigir desigualdades raciais, a partir da implantação de ações afirmativas, compensatórias, reparatórias, pautadas na prevenção, enfrentamento e combate ao racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário (CNJ, 2024).

Neste artigo pretende demonstrar que, a despeito das pesquisas quantitativas para apurar as métricas relativas ao corpo funcional que compõe o Poder Judiciário, bem como as violências sofridas pela população negra, tem sido realizados poucos estudos voltados ao mapeamento e à consolidação de programas, projetos e iniciativas desenvolvidas ou que precisam ser desenvolvidas nos órgãos jurisdicionais com vistas a combater e corrigir desigualdades raciais, por meio da implantação de ações afirmativas, compensatórias, reparatórias para eliminar o racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

O Constitucionalismo racial como paradigma transformador

Os resultados apresentados, ora no que se refere à sub-representação em certos espaços públicos e privados, ora quanto à sobre-representação das pessoas negras, em especial, em contextos de violência e de negação de oportunidades, na sociedade são reflexos diretos do processo sócio-histórico de opressão da população negra decorrente da escravidão e mesmo passados 136 (cento e trinta e seis) anos após a abolição, as poucas políticas públicas estatais que foram dirigidas a esse

grupo racial, a exemplo da criação de ações afirmativas para provimento de vagas em universidades e institutos federais de ensino, bem como no serviço público federal, não foram suficientes para permitir a plena inserção da pessoa negra em patamar de igualdade, a despeito dos preceitos constitucionais vigentes.

Nesse sentido, destaca-se a reflexão de Adilson José Moreira, na obra “Tratado de Direito Antidiscriminatório”:

Uma análise do nosso texto constitucional demonstra o comprometimento do nosso sistema jurídico com a defesa de grupos sociais. A primeira indicação está presente logo no artigo primeiro, norma que caracteriza nossa nação como um Estado Democrático de Direito. Essa expressão implica que as instituições estatais devem estar comprometidas com a transformação social; estamos diante de uma configuração estatal que engloba a dimensão material dos direitos fundamentais e isso significa a necessidade de medidas destinadas à emancipação social. O mesmo artigo também estabelece os princípios estruturais da nossa ordem jurídica, dentre eles, a cidadania, a dignidade humana e o pluralismo. Depreendemos disso que nosso sistema jurídico engloba a noção de que o Estado deve ter como uma de suas funções principais fomentar a inclusão dos diferentes grupos. Isso se torna ainda mais evidente quando examinamos o artigo terceiro do nosso texto constitucional, norma que estabelece a construção de uma sociedade justa (Moreira, 2020, p. 326).

O comprometimento estatal, no que se inclui o Poder Judiciário, em fomentar a inclusão de diferentes grupos raciais ainda exige medidas que prezem não apenas pelo mapeamento do que já é notório: a ausência de corpos negros nos espaços do Poder Judiciário, ou ainda ineficiência das atuais políticas públicas para provimento de cargos e funções em igualdade de condições àquelas asseguradas às pessoas brancas no âmbito judicial, o que, como descrito é apenas uma parte da problemática, isso porque, como destacamos as violências contra população negra não se perpetuam apenas pela negação de acesso, como também, quando inseridas no meio profissional do Poder Judiciário, são suscetíveis à cultura institucional permeável ao racismo e a outras formas discriminação racial.

Como destaca Cida Bento, em sociedades desfiguradas pela herança do racismo, persiste a preferência de um mesmo perfil de pessoas para os lugares de comando e decisão nas instituições financeiras, de educação, saúde, segurança, o que precariza a condição de vida da população negra e tem reflexos em uma gama de exclusões, por meio da desemprego e subemprego, da sobrerrepresentação da população negra em situações de pobreza, dos altos índices de evasão escolar e do mau desempenho do alunado negro e dos elevados percentuais de genocídio (BENTO, 2022, p.72).

É o que Sueli Carneiro teoriza ao tratar do que conceitou de dispositivo da racialidade em que alude que:

O negro chega antes da pessoa, o negro chega antes do indivíduo, o negro chega antes do profissional, o negro chega antes do gênero, o negro chega antes do título universitário, o negro chega antes da riqueza (Carneiro, 2023).

Em outras palavras, as disposições constitucionais e legislativas abstratamente não foram capazes de criar mecanismos que viabilizem unidades judiciárias, forjadas em um ambiente antidiscriminatório e inclusivo, quer porque a ocupação de postos no serviço público, em especial,

de membros de poder não são compatíveis aos estudos demográficos baseados no critério cor/raça e ainda quando se consegue alcançar tais posições as unidades jurisdicionais são permeáveis ao racismo, ante a ausência de articulação interinstitucional capaz de garantir a igualdade racial e um ambiente de respeito, cidadania e dignidade.



Descrição: Foto de cinco mãos sob uma mesa de madeira, cada uma com diversos tons de pele. [Fim da descrição]

Nesse particular, propõe-se a adoção do conceito de “constitucionalismo racial”, definição que assinala a obrigatoriedade estatal de instituição de 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, com ênfase à participação dos grupos raciais aliçados de participação igualitária.

Parte-se dessa premissa, porque descabe nesta quadra histórica, se limitar o debate ao conceito de “equidade racial”, pois, percentuais como 20% de preenchimento de vagas universitárias ou no âmbito de cargos e funções públicas federais não assimilam os primados constitucionais e mais que isso, a simples disponibilização dessas vagas alude que são medidas em si mesmo bastante para o reenquadramento em perspectiva da igualdade racial, o que os números provam não ser verdadeiros, pois, como leciona Cida Bento, em sociedades marcadas pela chaga do racismo ainda há corpos prevalentes para certas ocupações, em detrimento de outros, o que não escapa ao serviço público.

Da consolidação de ações institucionais como prática emancipadora social

De acordo com Adilson Moreira, “o combate à discriminação racial requer medidas que procuram corrigir seus efeitos no tempo presente e também mecanismos que possam inibir práticas de impedimento à integração social de minorias raciais no futuro” (Moreira, 2020 p. 585)”.

A Portaria nº42/2024, do Conselho Nacional de Justiça, regulamenta o Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (Per), cujo objetivo é mensurar o resultado e o nível de comprometimento dos órgãos do Poder Judiciário na realização de ações que visem ao combate ao racismo e à eliminação de desigualdades e discriminações raciais, a partir de informações encaminhadas pelos órgãos do Poder Judiciário que analisará, dentre outros aspectos, o percentual

de pessoas negras integrantes do tribunal; ocupantes de cargos de chefia, cargos em comissão e funções comissionadas; a realização de eventos de sensibilização e campanhas de orientação contra o racismo, a discriminação racial e equidade racial; a qualidade dos registros raciais no Módulo de Produtividade Mensal (MPM); o desenvolvimento de programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura, podendo ser realizado em parceria com instituições públicas ou privadas, entre outros.

Na mesma Portaria, foi criado o Prêmio Equidade Racial que contempla dois eixos: o de desempenho ao tribunal que somar o maior número de pontos observados os critérios supra, descritos na íntegra no art. 1º do instrumento normativo, assim como prevê a premiação a boas práticas que serão cadastradas no eixo temático Equidade Racial no Portal CNJ de Boas Práticas.

No referido Portal, foram cadastradas 14 boas práticas premiadas, o que revela a intenção transformadora dos referidos tribunais em promover a equidade racial nos seus espaços institucionais, entretanto, nenhuma apontou ação estruturante, capaz de reverter os números já descritos anteriormente e conduzir o Poder Judiciário em direção ao constitucionalismo racial, necessário, portanto, buscar outros mecanismos de atuação, que “atuem no tempo presente” e de forma integral.

Nesse rol de ações, propomos o mapeamento de programas, projetos e iniciativas desenvolvidas ou que precisam ser desenvolvidas nos órgãos jurisdicionais com vistas a combater e corrigir desigualdades raciais, por meio da implantação de ações afirmativas, compensatórias, reparatórias para eliminar o racismo estrutural no âmbito do Poder Judiciário.

Delimita-se que toda e qualquer ação deva partir do mapeamento e diagnóstico a partir da coleta e análise de dados raciais. Essa ação já foi consolidada, no ano de 2022, por meio do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, em que foi possível identificar, com base no critério raça/cor, o total de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) em todos os ramos de justiça, considerando também exercício de chefia, função de confiança, cargo em comissão, tipo de vínculo e aprovação em regime de cotas raciais, o que não dispensa a sua revisão periódica, por certo, ante a rotina de ingressos e desligamentos que é própria dos órgãos judiciários.

Ato contínuo, seria indispensável a criação de um observatório permanente para monitoramento de indicadores raciais, que consolidasse continuamente as evoluções do corpo funcional do Poder Judiciário, conforme os segmentos já apontados, além disso, tivesse como objetivo a verificação dos padrões de distribuição de recursos e oportunidades, mediante a criação de grupos de estudo permanentes sobre relações raciais, essa atribuição poderia ser incumbência Comitê Executivo do Fórum Nacional para Equidade Racial, constituído por meio da Resolução Nº 490 de 08/03/2023, assessorado pelo Departamento de Pesquisas Judiciária, do Conselho Nacional de Justiça.

Sob o ponto de vista institucional na dinâmica funcional de cada tribunal, indispensável o levantamento e consolidação de ações divididas em três eixos: prevenção, enfrentamento e reparação.

No primeiro aspecto, destaca-se o caráter formativo, pautado na capacitação de obrigatória de servidores, magistrados, estagiários e terceirizados que ingressassem na instituição sobre questões relacionadas a questões raciais, sem prejuízo de capacitações continuadas, periodicamente, preferencialmente, em caráter obrigatório, com a formação de grupos de estudos permanentes

sobre o tema, bem como a criação de programas de mentoria para profissionais negros, que se dediquem também à análise de estudos sobre a progressão de pessoas negras na carreira.

Ainda, no aspecto da capacitação e formação inicial e continuada, importante a adoção de criação de grupos de estudos permanentes sobre questões antidiscriminatórias, que promovam a análise estatística de decisões judiciais por categoria e raça, a fim de constatar vieses raciais na prática jurídica e por conseguinte, envidar meios para sua desconstrução por meio da realização de oficinas de análise de jurisprudência com perspectiva racial, inclusive.

Além disso, dentre as práticas institucionais que podem se mostrar exitosas, a título de enfrentamento, a implementação de protocolos antirracistas nas rotinas institucionais, bem como a criação de ouvidoria especializada em denúncias a respeito de racismo institucional, com a implementação de protocolos de investigação de práticas discriminatórias e o estabelecimento de comissões permanentes de igualdade racial, capaz de promover a revisão e reformulação de procedimentos institucionais, tendente à mudança na cultura organizacional e estabelecimento de metas de representatividade racial, com criação de mecanismos de responsabilização pessoal e institucional, em especial, em se tratando de reincidências.

“(...) no aspecto da capacitação e formação inicial e continuada, importante a adoção de criação de grupos de estudos permanentes sobre questões antidiscriminatórias, que promovam a análise estatística de decisões judiciais por categoria e raça, a fim de constatar vieses raciais na prática jurídica e por conseguinte, envidar meios para sua desconstrução por meio da realização de oficinas de análise de jurisprudência com perspectiva racial, inclusive.”.

Como medidas reparatórias, alude-se como práticas relevantes o estabelecimento de medidas compensatórias como implementação de programas de apoio a profissionais negros vítimas de racismo ou outra forma de discriminação, com destinação de fundos específicos para promover programas de ação afirmativa internamente, bem como ações voltadas à transformação institucional como a adequação do ambiente físico e simbólico do Judiciário; promoção de mudanças na cultura organizacional, a partir dos achados da ouvidoria.

Por derradeiro, como ação indispensável o monitoramento e avaliação da efetivação das medidas, o que pressupõe o desenvolvimento de métricas de avaliação; o estabelecimento de metas quantitativas e qualitativas; a criação de sistema de acompanhamento de resultados e realização de auditorias periódicas, com a publicação regular de relatórios de progresso; realização de audiências públicas de prestação de contas; manutenção de portal de transparência racial e estabelecimento de diálogo permanente com a sociedade civil e membros do movimento negro.

As soluções institucionais propostas visam uma transformação profunda e estrutural do Poder Judiciário, reconhecendo que o enfrentamento do racismo institucional requer um compromisso de longo prazo e medidas multidimensionais. A efetividade dessas propostas depende de um

engajamento consistente da instituição e seus membros, além de um monitoramento contínuo dos resultados.

Sob a perspectiva jurisdicional, a igualdade racial far-se-á por meio a implementação de medidas que evidenciem os tipos de ação com base no critério cor/raça, a atualização da Tabela Única de Assuntos, a fim de que se permita a ampliação do acesso à justiça e a tramitação prioritária de processos relacionados a populações historicamente vulneráveis, a exemplo dos quilombolas, a promoção de decisões judiciais; formação de mediadores com perspectiva racial, bem como o desenvolvimento de protocolos específicos com perspectiva antidiscriminatória de mediação e espaços adequados para resolução de conflitos; criação de fluxos específicos para casos de discriminação, com implementação de protocolos de urgência.

Considerações finais

A transformação do Poder Judiciário em uma instituição antirracista requer um compromisso coletivo e continuado com a mudança estrutural, por se tratar de um processo complexo que demanda esforços sustentados ao longo do tempo. O panorama apresentado ao longo deste estudo evidencia que, apesar dos avanços normativos e institucionais recentes, como o Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial e a criação do Fórum Nacional para Equidade Racial, persiste uma significativa lacuna entre os preceitos constitucionais de igualdade racial e sua efetiva implementação no âmbito do Poder Judiciário.

A análise dos dados apresentados demonstra que a sub-representação de pessoas negras nos quadros do Poder Judiciário - apenas 14,3% na magistratura e 27,1% entre servidores - contrasta dramaticamente com a composição demográfica brasileira, em que 55,52% da população é negra. Esta disparidade não é meramente numérica, mas reflete um complexo sistema de exclusões e barreiras institucionais que precisam ser enfrentadas de forma sistemática e estrutural.

O conceito de constitucionalismo racial, proposto neste trabalho, emerge como um paradigma fundamental para repensar as políticas públicas judiciárias, pois se propõe a refletir além da mera noção de equidade racial, exigindo uma transformação profunda das estruturas institucionais e das práticas jurisdicionais, em alinhamento com os princípios constitucionais de construção de uma sociedade justa e igualitária.

As proposições apresentadas neste estudo - organizadas nos eixos de prevenção, enfrentamento e reparação - constituem um conjunto integrado de medidas que visam não apenas corrigir as desigualdades existentes, mas também prevenir sua reprodução futura.

É fundamental reconhecer que o enfrentamento do racismo institucional no Poder Judiciário não se limita a uma questão de justiça social ou representatividade. Trata-se, sobretudo, de um imperativo constitucional e uma condição necessária para a legitimidade e efetividade da prestação jurisdicional em uma sociedade democrática e pluralista. Como argumenta Adilson Moreira, o compromisso com a transformação social é um elemento constitutivo do Estado Democrático de Direito, exigindo medidas concretas destinadas à emancipação social.

A efetividade das propostas apresentadas depende não apenas do engajamento institucional, mas também da construção de um diálogo permanente com a sociedade civil e os movimentos sociais, que deve ser pautado pela transparência, pela prestação de contas e pelo compromisso efetivo com a mudança estrutural.

Por fim, ressalta-se que as proposições aqui apresentadas não esgotam as possibilidades de ação, mas constituem um importante ponto de partida para a construção de um Poder Judiciário verdadeiramente comprometido com a promoção da igualdade racial e que o desafio que se coloca é traduzir esse compromisso em ações concretas e mensuráveis, capazes de promover uma transformação profunda e duradoura nas estruturas e práticas institucionais do Poder Judiciário brasileiro.

Referências

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 2024. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, ano 18, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/f62c4196-561d-452d-a2a8-9d33d1163af0>. Acesso em: 29 nov. 2024.

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário**: 2ª pesquisa nacional. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/relatorio-2a-pesquisa-assedio-poder-judiciario-020523.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2024**. Brasília: CNJ, 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial**. Brasília, CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/direitos-humanos/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/>. Acesso em: 25 jun. 2024.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2022**: Panorama. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 25 jul. 2024.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: ContraCorrente, 2020.

Foto de capa: Aarón Blanco Tejedor no [Unsplash](#)

Foto 2: Clay Banks no [Unsplash](#)

O TRABALHO

Mas que trabalho do trabalho, Projeto de projeto
Dinheiro do dinheiro! Entre marés de ilusões
Nunca se viram fusões De salários e, depois,
Uma destruição:
Tanto trabalho para mais trabalho.

E o trabalho é...pra quê?
Um mundo cheio de porquês Escondido no furacão de luxos
Que nem os bichos
Se embriagam de tal forma! É dinheiro por dinheiro,
Trabalhar por trabalhar, Poder por poder...
...para quê?

Superioridade insular Num conjunto social?
Gulas e mortes, Luxos e lixos
Que os são para o mundo,
Porém duram mais que o infinito.

Que devo trabalhar
Se o faço para o finito? Pois acaba afinal
Tudo o que é de material Mas a alma sobrenatural
Dura rica em que?

Esse é o problema social
Que se ignora desde o princípio E depois um suplício
Pela eternidade. Como a queres
Se nem ao Amor escuta? Como realmente queres a vida
Se não confia no que diz?
Como buscas a Felicidade Se vives para o finito?

Se não sábias, digo: Ela é infinita Preenchida pelo amor
E suportada pela Graça.

Não se rodeie de desgraças Ou prazeres de ilusões
De se aproveitar enquanto durar. A vida é infinita
Pois não se acaba num suspiro: Tudo criado ao eterno
Pois por que o universo Seria assim então?
Quem originária O que o originou?
Quem nos pensaria
Como sempre nos pensou? Que força do nada seria
E antes dela sempre foi? Quem antes do tempo
Para cria-lo sem um futuro?

Pois só nos resta Deus
Para toda essa reação acontecer E para o compreender
Só na abertura a essa ciência Pois não adianta a escuta
Se a alma é fechada. Só de mãos atadas
E começando nesta data Se descobre o Superior.

Se pedires probamente
E procurar além da mente Saberás, assim simplesmente,
O verdadeiro Amor
A verdadeira felicidade O verdadeiro trabalho
Que é, assim, ao projeto Divino E o bem de todos nós.

Paremos de limitar o viver Nas ilusões mortais
Trabalhemos pela imortalidade Do Amor e da Vida!



Descrição: Poema escrito sob fundo marrom, simulando uma bancada de madeira. Há a foto de dois capacetes no canto inferior direito da página. A esquerda, estão dispostas ferramentas como martelo, grifo, alicate e chaves de fenda [Fim da descrição]



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO n.º 000054-80.2024.5.10.0111 - Recurso Ordinário Trabalhista

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA

ADVOGADO: PEDRO ANISIO DE CAMARGO ALVES

RECORRIDO: JOSELIO RODRIGUES DE LIMA

ADVOGADO: ANICETO SOARES

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DO GAMA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário

(JUIZ CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS)

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA EMBRAPA: 1. DESCONTOS EFETUADOS NO SALÁRIO. INOBSERVÂNCIA AO SALÁRIO MÍNIMO. VIOLAÇÃO AO ART. 82, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT E À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 18 DA SDC. RESTITUIÇÃO DEVIDA. Os descontos efetuados no salário, ainda que a título de antecipação da remuneração, não podem ser superiores a 70% do salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador, à luz da Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e do art. 82, parágrafo único, da CLT e do art. 7º, VI, da CF. É incontroverso que a reclamada gerou contracheque em valor líquido irrisório de R\$ 10,00 em favor do autor em razão das deduções da antecipação do salário, devendo ser mantida a r. sentença que determinou a restituição deles acrescida de juros e correção monetária, bem como a observância do limite máximo assegurado pela norma aplicável. **2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** A

contraprestação salarial em montante irrisório decorrente de descontos excessivos causa lesão à honra e à dignidade do empregado, uma vez que fere os direitos da personalidade ao comprometer a sua capacidade de honrar seus compromissos e sustentar sua própria família. De tal sorte, configurada a violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal impõe-se a manutenção da sentença. **3. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESA EQUIPARADA À FAZENDA PÚBLICA. ÍNDICE APLICÁVEL.** A correção dos débitos trabalhista da empresa pública reclamada se rege pela mesma disciplina aplicável à condenação contra a Fazenda Pública decorrentes de relação jurídica não tributária, a aplicabilidade dos juros moratórios se dará segundo a remuneração da caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F, da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09 e a atualização monetária consoante o IPCA-E. Entretanto, a partir da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 113/2021, em 09/12/2021, por força do disposto em seu art. 3º, a correção integral do débito há de ser feita pela Taxa SELIC. **4. JUSTIÇA GRATUITA. DEMANDA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA NÃO INFIRMADA NOS AUTOS.** Ajuizada a demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, é devida a concessão dos benefícios da Justiça gratuita à parte que se enquadre no §3º ou no §4º do art. 790 da CLT. No caso dos autos, tendo o Autor apresentado declaração de hipossuficiência, que não foi desconstituída por prova em contrário, encontra-se preenchido o requisito exigido nos §4º do art. 790 da CLT, fazendo ele jus à gratuidade da Justiça, acertadamente deferida na origem. **5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA MÍNIMA.** Ajuizada a presente demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais na forma do disposto no art. 791-A da CLT. No caso dos autos o Autor obteve êxito, ainda que parcial, em todos os seus pedidos, não se configurando a hipótese de sucumbência recíproca, de modo que apenas a Reclamada deve arcar com o pagamento da verba honorária sucumbencial. **Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.**

RELATÓRIO

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS, em exercício na Vara do Trabalho de Gama/DF, em sentença, às fls. 147/156, integrada pela decisão dos embargos de declaração às fls. 165/168, julgou parcialmente procedentes os pedidos apresentados na reclamação trabalhista ajuizada por JOSELIO RODRIGUES DE LIMA em desfavor EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUARIA, concedendo-lhe, ao final, os benefícios da justiça gratuita.

A reclamada interpôs recurso ordinário, às fls. 173/187.

Contrarrazões pelo reclamante, às fls. 190/195.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma prevista no art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

É, em resumo, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário é tempestivo, a representação está regular e a demandada foi dispensada do recolhimento antecipado das custas processuais e do depósito recursal, nos termos da decisão à fl. 188 e da sentença à fl. 149.

Desse modo, dele conheço, bem como das contrarrazões.

2. MÉRITO

2.1. DESCONTOS EFETUADOS NO SALÁRIO. RESTITUIÇÃO DEVIDA.

Na fração de interesse, o Juiz de primeiro grau julgou procedente o pedido de restituição dos descontos efetuados no salário, nos seguintes termos, *in verbis*:

“JOSELIO RODRIGUES DE LIMA interpõe Reclamação Trabalhista em face de EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA, requerendo, preliminarmente, os Benefícios da Justiça Gratuita e a tramitação prioritária. No mérito, aduz que: foi contratado pela reclamada em 12/06/1989, tendo se aposentado desde agosto/2022, porém permaneceu prestando serviços na reclamada; no curso do contrato de trabalho desenvolveu problema de saúde onde ficou com problemas em sue joelho, já que está com poliartrite simétrica crônica erosiva; em decorrência desta patologia permaneceu internado de maio a parte do mês de setembro de 2023. Neste período o reclamante não pode trabalhar na reclamada e não foi encaminhado ao INSS sob a alegação de que se encontrava aposentado; após receber alta o reclamante retornou ao trabalho, reassumindo suas funções, nos mesmos moldes que antes da internação, contudo, após o retorno do reclamante ao trabalho, a reclamada passou a pagar-lhe apenas R\$ 10,00 (dez reais) líquidos mensais, em descontos unilaterais, feitos sem qualquer justificativa, autorização ou comunicado ao reclamante, ou seja, de forma totalmente arbitrária; assim, de forma unilateral a reclamada realiza mensalmente os seguintes descontos dos vencimentos do reclamante, sendo titulados nos contracheques como: Ded. Pagto.; adiantamento de férias; falta, saldo dev. do mês anterior; ad. Insalubridade estorno, desconto de vale alimentação, da seguinte forma: Setembro: 15.359,75; Outubro: 21.423,50; Novembro: 20.939,95; Dezembro: 16.146,10, totalizando o valor de R\$ 73.869,30; nesse período, o reclamante tem tido muita dificuldade para sustentar a si e sua família, de modo que para evitar que lhes falte o básico para sobreviver tem se valido de empréstimos, haja vista que recebendo tão somente R\$ 10,00, valor inferior ao salário mínimo, em clara ofensa ao art. 7º, incisos IV e VII da CF, art. 462 da CLT e cláusula 2.4 do ACT 2022/2023, razão pela qual requer a restituição dos valores descontados de seu remuneração do mês de agosto a dezembro de 2023 no valor de R\$ 73.869,30 (setenta e três mil oitocentos e sessenta e nove reais e trinta centavos), acrescidos de eventuais outros descontos que forem sendo realizados no curso da demanda; o salário possui caráter alimentar, servindo de meio de sobrevivência e sustento do empregado/reclamante e de sua família, gerando instabilidade financeira e inequívoco Dano Moral, devidos no importe de R\$ 100.000,00; requereu a fixação de honorários advocatícios. Em razão do exposto, formulou os pedidos contidos nas alíneas “a” a “e” da Exordial. Juntou Procuração, Declaração de Pobreza e Documentos.

Contesta a reclamada, aduzindo preliminar de inépcia da Inicial, prejudicial de prescrição e o reconhecimento das Prerrogativas da Fazenda Pública à Embrapa. No mérito, aduz que: o reclamante é aposentada pelo INSS desde 30/10/2019, conforme carta de concessão de aposentadoria anexa, com isto, independente de qualquer afastamento das suas atividades por doença ou acidente do trabalho, não tem direito ao auxílio por incapacidade temporária; com relação à alegação de supostos descontos indevidos realizados na sua folha de pagamento, temos que a realidade é que a parte reclamante recebeu antecipadamente salários que seriam indevidos em razão dos seus afastamentos, razão pela qual foram estornados, tudo conforme preceitua o artigo 86, § 3º e o inciso I do artigo 124 da Lei 8.213/91, é vedada a cumulação do auxílio-acidente com qualquer aposentadoria e não é permitido o recebimento conjunto da aposentadoria com auxílio-doença (auxílio por incapacidade temporária); considerando a aposentadoria da parte reclamante desde 30/10/2019 e as vedações legais à acumulação do auxílio-acidente e do auxílio-doença com a aposentadoria, desnecessário qualquer encaminhamento ao INSS; a responsabilidade da empregadora ao pagamento do salário do empregado é até o décimo quinto dia, pois após o décimo sexto dia será devido ao empregado o auxílio-doença, na forma do artigo 60 da Lei 8.213/91, sendo a parte reclamante beneficiária da aposentadoria por tempo de contribuição, não pode alegar que somente recebeu R\$ 10,00 ou que somente este é o valor ao qual teria receberia, uma vez que nos meses setembro, outubro, novembro e dezembro de 2023 também recebeu a sua aposentadoria; o que ocorreu foi que os atestados que geraram afastamentos só poderiam ser lançados com a folha de pagamento aberta e, quando recebidos fora desse período, foram lançados na próxima abertura de folha, o que ocasionou o recebimento do

salário em período de afastamento, o que é evidentemente indevido, uma vez que a parte reclamante recebeu antecipadamente valores aos quais não teria direito; não há Dano Moral a ser indenizado. Requereu a Improcedência da ação. Juntou Procuração e Documentos.

(...)

C.1) RESTITUIÇÃO DE DESCONTOS

Em nenhum momento da Defesa, a reclamada se reporta a cláusula 2.4 do ACT, que veda descontos em folha de pagamento, a título de valores creditados indevidamente aos seus empregados sem a devida comunicação prévia e a observância do limite legal.

Incontroverso que o reclamante estava aposentado quando o contrato prosseguiu, o que afasta o direito ao Auxílio-Doença, na forma do artigo 86, § 3º e o inciso I do artigo 124 da Lei 8.213/91, logo, de fato, não haveria que se falar em encaminhamento do reclamante ao INSS.

Anoto que o período de ausência do empregado aposentado em virtude de acidente ou doença superior a 15 dias será considerado como falta justificada, mas não abonada, não tendo a empresa obrigação de efetuar o pagamento de salário ao empregado pela ausência de concessão do benefício de auxílio-doença pelo INSS, após o período de 15 dias já que não há a obrigação legal de o INSS arcar com qualquer Benefício nessa condição (art. 60, § 3º e art. 124, I, Lei 8.213/91; art. 167, I, Decreto 3.048/99). A Lei objetivou limitar os efeitos financeiros suportados pelo empregador que não conta com a força de trabalho do empregado afastado por um período de tempo demasiado por motivo de doença.

Desse modo, o pagamento dos salários no período superior a 15 dias pela reclamada foi ilícito, sendo devida a restituição por parte da reclamada, como efetivamente procedeu ao desconto, porém a forma como procedeu essa restituição foi ilícito, porque não observou o ACT.

Restou incontroversa a ausência de comunicação prévia para efetuar o desconto e sem observar o limite legal de desconto, circunstâncias suficientes para considerar ilícita a conduta.

Duas providências deixaram de ser adotadas pela reclamada para a licitude dos descontos: a) a comunicação prévia; b) a observância do limite legal.

Não há Lei específica vigente tratando do tema. A Lei atualmente dispõe apenas sobre descontos referentes a operações de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil (Lei nº 13.172, de 21/10/2015).

No entanto, o TST vem se utilizado para decisão do parâmetro contido na OJ 18 da SDC: OJ-SDC-18 DESCONTOS AUTORIZADOS NO SALÁRIO PELO TRABALHADOR. LIMITAÇÃO MÁXIMA DE 70% DO SALÁRIO BASE. Inserida em 25.05.1998 Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

Entendo, dessa feita, o limite máximo de 70% do salário-base (sem prejuízo da fixação em patamar inferior) como parâmetro aceitável para desconto, com o intuito de assegurar o mínimo existencial para a sobrevivência do empregado, o qual deveria ter sido feito em parcelas que não superassem aquele montante.

Embora lícita a restituição, ilícito o desconto na forma como realizado, pois em clara ofensa à

cláusula 2.4 do ACT, o que não impede que novamente possa efetuar a cobrança, desde que mantida esta decisão e após efetuar o pagamento em juízo, e ainda observar o exato teor da cláusula 2.4 do ACT (aviso de desconto; comunicação prévia; fundamentação do desconto; limite legal mensal de desconto de 70% do salário-base expressamente acordado com o empregado de forma individual ou coletiva, podendo ser fixado em percentual inferior).

Assim, deverá a reclamada, na fase de cumprimento de Sentença, restituir ao reclamante os valores descontados nos salários dos meses de agosto a dezembro de 2023, acrescidos de juros e correção monetária. Defere-se o item “c.” (fls. 150/152).

Recorre a reclamada. Alega que o reclamante foi aposentado em agosto de 2022, porém ele permaneceu prestando serviços na reclamada recebendo remuneração. Diz que apesar dele ter sido afastado por doença entre maio e setembro de 2023, continuou recebendo indevidamente o salário nesse período, o qual foi concebido como antecipação salarial. Alega a licitude dos descontos posteriores efetuados na remuneração, já que o reclamante não ficou desguarnecido de proventos ante a percepção da sua aposentadoria. Requer o provimento do recurso.

Ao exame.

É incontroverso que a reclamada gerou contracheque em valor líquido irrisório de R\$ 10,00 em favor do autor entre setembro e dezembro de 2023 com a dedução de descontos salariais, conforme contracheques às fls. 13/16.

Ocorre que, do próprio ACT 2022/2023 firmado entre a reclamada e o sindicato da categoria do reclamante, depreende-se que a Embrapa não estava autorizada a efetuar quaisquer descontos a título de restituição de valores creditados indevidamente aos seus empregados sem a devida comunicação prévia e com justificativa fundamentada, segundo o que dispõe a cláusula 2.4 do instrumento.

A aludida cláusula, no seu parágrafo primeiro, determina ainda a observância do limite legal do desconto em folha de pagamento, o que de fato não foi observado pela reclamada, conforme contracheques às fls. 13/16.

Logo, independentemente de o autor receber proventos de aposentadoria, não poderia ele ficar desguarnecido da remuneração que faria jus, principalmente na condição de aposentado em que se submeteu a retornar ao labor para arcar com suas contas, mesmo em condição física e mental menos favorecida em razão da idade.

Apesar de ainda perceber aposentadoria, não resta dúvida que os valores mensais suprimidos são consideráveis e ainda que lícito o desconto, foram debitados em desacordo com o ACT, Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e do art. 82, parágrafo único, da CLT e do art. 7º, VI, da CF.

Ressalte-se que os descontos efetuados no salário, ainda que a título de antecipação da remuneração, não podem ser superiores a 70% do salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador, à luz da Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e do art. 82, parágrafo único, da CLT e do art. 7º, VI, da CF.

Nesse sentido, há precedente desta 2ª Turma acerca do tema:

RESTITUIÇÃO DE DESCONTOS SALARIAIS. Conforme preconizado no art. 462 da CLT, o salário é protegido pelo princípio da intangibilidade. Sendo assim, os valores creditados pela reclamada ao autor não poderiam ser descontados de forma a gerar um contracheque resultando em valores líquidos “zerados” por afrontar o princípio de proteção ao salário, notadamente o da intangibilidade salarial preconizado pelo art. 7º, VI, da CF. (Processo 0000063-15.2023.5.10.0002. Redator: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES. Data de Julgamento: 07/02/2024. Data de publicação: 16/02/2024. Tipo de Documento: Acórdão)

Ante o exposto, nego provimento.

2.2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

Insurge-se a reclamada contra a r. sentença por meio da qual o Juiz de primeiro grau a condenou ao pagamento de R\$ 40.000,00 a título de indenização por danos morais. Alega a recorrente, em síntese, que não existe nenhum ato ilícito que possa ser imputado à Embrapa.

Pois bem.

O direito à indenização por dano moral está assegurado constitucionalmente nos termos de normas expressas segundo as quais “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou a imagem” e aquela outra que diz serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”(art. 5º, incisos V e X da CF/88).

Nos termos do direito comum (civil), desde velhas datas, há previsão legal segundo a qual “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”(art. 186 do Código Civil).

O dano moral caracteriza-se quando há violação direta aos direitos da personalidade do empregado (integridade física, moral ou intelectual). Com efeito, ocorre o dano extrapatrimonial quando a ofensa (ato ilícito) afeta o trabalhador em seus sentimentos, na sua honra, sua intimidade, sua privacidade, em seu decoro, em sua consideração social ou laborativa, sua reputação ou dignidade.

Ademais, surge o dever de reparação por dano moral quando demonstrado os requisitos essenciais da responsabilização civil: conduta, dano e o nexo de causalidade. Inexistindo algum desses elementos, não há que se falar em dever de indenizar.

Tal instituto foi regulamentado na seara trabalhista com a edição da Lei n.º 13.647/2017 (Reforma Trabalhista). A respeito do dano moral, dispõe a CLT:

“Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.”

Na hipótese, é incontroverso que a reclamada gerou contracheque em valor líquido irrisório de R\$ 10,00 em favor do autor, entre setembro e dezembro de 2023, em razão das deduções da antecipação do salário cujo montante líquido importava em R\$ 12.525,55 (fl. 106).

Independentemente de o autor receber proventos de aposentadoria, não poderia ele ficar desguarnecido da remuneração que faria jus, principalmente na condição de aposentado em se submeteu a retornar ao labor para arcar com suas contas, mesmo em condição física e mental menos favorecida em razão da idade.

Apesar de ainda perceber aposentadoria, não resta dúvida que os valores mensais suprimidos são consideráveis e ainda que lícito o desconto, foram debitados em desacordo com o ACT, Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC e do art. 82, parágrafo único, da CLT e do art. 7º, VI, da CF.

A contraprestação salarial em montante irrisório decorrente de descontos excessivos causa

lesão à honra e à dignidade do empregado, uma vez que fere os direitos da personalidade, ao comprometer a sua capacidade de honrar seus compromissos e sustentar sua própria família. De tal sorte, configurada a violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal impõe-se a manutenção da sentença, quanto à condenação em dano moral.

Quanto ao valor indenizatório fixado, trata-se de tema em torno do qual há tormentosa busca por estabelecer critérios e parâmetros para o seu arbitramento. Pondero que o julgador deve atentar para a extensão do dano, a culpabilidade e a capacidade econômica do ofensor, em observância aos princípios da proporcionalidade, razoabilidade, prudência e equidade.

O valor arbitrado deve ser proporcional e atender ao desiderato almejado, qual seja, o de dispensar lenitivo ao trabalhador vitimado, dissuadir o empregador quanto à reiteração da conduta ilícita praticada, bem como não gerar o enriquecimento sem causa do empregado. Vale dizer, o montante da indenização por danos morais deve ser fixado em valores razoáveis e compensatórios, sem excesso e munidos de um caráter pedagógico.

No caso dos autos, considero que o montante indenizatório fixado na sentença se mostra adequado ao valor praticado por esta Eg. Turma para casos similares, o que atende aos requisitos de proporcionalidade e de razoabilidade na concretude do princípio da reparação integral.

Nego provimento.

2.3. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. ENTE EQUIPARADO À FAZENDA PÚBLICA

Sobre o tema, eis os fundamentos da r. sentença (fl. 154):

“H) JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os valores serão devidamente acrescidos de correção monetária e juros (taxa SELIC que engloba ambos na fase judicial, na forma do art. 406 do CC c/c art. 8º da CLT e correção monetária, pelo IPCA-E e juros de mora de 1% na fase préjudicial), consoante entendimento fixado pelo STF no julgamento das ADI’s 5.867, 6.021 e ADC’s 58 e 59.” Insurge-se a reclamada. Pugna pela aplicação dos juros de mora nos moldes do art. 1º-F da Lei 9494/97, por se tratar de ente equiparado à Fazenda Pública.

Examino.

Não há dúvidas de que, em relação à referida empresa pública, aplica-se a forma de correção monetária dos débitos típicos da Fazenda Pública. O Plenário do STF, nos julgamentos das ADIs 4.357 e 4.425, bem como no julgamento do RE 870.947 (Tema 810), este último em sede de repercussão geral, assentou o entendimento de que, nas condenações impostas à Fazenda Pública oriundas de relação jurídica não tributária, a atualização segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança (TR) se revela inconstitucional, ao impor restrição desproporcional ao direito de propriedade, uma vez que não se qualifica como medida adequada a capturar a variação de preços da economia, sendo inidônea a promover os fins a que se destina.

Ao julgar os Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário n. 870.947-RG, na data de 03/10/2019, o excelso STF, por maioria, rejeitou os declaratórios e não modulou os efeitos da decisão anteriormente proferida, nos termos do voto do Ministro ALEXANDRE DE MORAES, Redator para o acórdão, no qual consignado que “Prolongar a incidência da TR como critério de correção monetária para o período entre 2009 e 2015 é incongruente com o assentado pela Corte no julgamento de mérito do RE 870.947 e das ADIs 4357 e 4425, pois virtualmente esvazia o efeito prático desses pronunciamentos para um universo expressivo de destinatários da norma” (STF, Pleno, RE 870.947-ED, Redator Designado Ministro ALEXANDRE DE MORAES, in DJe 03.02.2020).

Atribuiu-se, então, eficácia retroativa à decisão de mérito proferida naquele recurso extraordinário, o que importa dizer que foi considerado nulo o índice de correção monetária declarado inconstitucional (Taxa Referencial) desde a data da edição da lei pela qual estabelecido (Lei n. 11.960/2009).

Com base na novel orientação da Suprema Corte no Tema 810, a Primeira Seção do colendo STJ, ao julgar o REsp 1.492.221/PR (TEMA 905), submetido à sistemática dos recursos repetitivos, fixou as seguintes teses quanto à correção monetária e aos juros de mora da Fazenda Pública:

“PROCESSUAL CIVIL. RECURSO ESPECIAL. SUBMISSÃO À REGRA PREVISTA NO ENUNCIADO ADMINISTRATIVO 02/STJ. DISCUSSÃO SOBRE A APLICAÇÃO DO ART. 1º-F DA LEI 9.494/97 REDAÇÃO DADA PELA LEI 11.960/2009) ÀS CONDENAÇÕES IMPOSTAS À FAZENDA PÚBLICA. CASO CONCRETO QUE É RELATIVO A CONDENAÇÃO JUDICIAL DE NATUREZA PREVIDENCIÁRIA. TESES JURÍDICAS FIXADAS. 1. Correção monetária: o art. 1º-F da Lei 9.494/97 (com redação dada pela Lei 11.960/2009), para fins de correção monetária, não é aplicável nas condenações judiciais impostas à Fazenda Pública, independentemente de sua natureza.1.1 Impossibilidade de fixação apriorística da taxa de correção monetária. No presente julgamento, o estabelecimento de índices que devem ser aplicados a título de correção monetária não implica pré-fixação (ou fixação apriorística) de taxa de atualização monetária. Do contrário, a decisão baseia-se em índices que, atualmente, refletem a correção monetária ocorrida no período correspondente. Nesse contexto, em relação às situações futuras, a aplicação dos índices em comento, sobretudo o INPC e o IPCA-E, é legítima enquanto tais índices sejam capazes de captar o fenômeno inflacionário.1.2 Não cabimento de modulação dos efeitos da decisão. A modulação dos efeitos da decisão que declarou inconstitucional a atualização monetária dos débitos da Fazenda Pública com base no índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, no âmbito do Supremo Tribunal Federal, objetivou reconhecer a validade dos precatórios expedidos ou pagos até 25 de março de 2015, impedindo, desse modo, a rediscussão do débito baseada na aplicação de índices diversos. Assim, mostra-se descabida a modulação em relação aos casos em que não ocorreu expedição ou pagamento de precatório.2. Juros de mora: o art. 1º-F da Lei 9.494/97 (com redação dada pela Lei 11.960/2009), na parte em que estabelece a incidência de juros de mora nos débitos da Fazenda Pública com base no índice oficial de remuneração da caderneta de poupança, aplica-se às condenações impostas à Fazenda Pública, excepcionadas as condenações oriundas de relação jurídico-tributária. 3. Índices aplicáveis a depender da natureza da condenação.3.1 Condenações judiciais de natureza administrativa em geral. As condenações judiciais de natureza administrativa em geral, sujeitam-se aos seguintes encargos: (a) até dezembro/2002: juros de mora de 0,5% ao mês; correção monetária de acordo com os índices previstos no Manual de Cálculos da Justiça Federal, com destaque para a incidência do IPCA-E a partir de janeiro/2001; (b) no período posterior à vigência do CC/2002 e anterior à vigência da Lei 11.960/2009: juros de mora correspondentes à taxa Selic, vedada a cumulação com qualquer outro índice; (c) período posterior à vigência da Lei 11.960/2009: juros de mora segundo o índice de remuneração da caderneta de poupança; correção monetária com base no IPCA-E. **3.1.1 Condenações judiciais referentes a servidores e empregados públicos. As condenações judiciais referentes a servidores e empregados públicos, sujeitam-se aos seguintes encargos: (a) até julho/2001: juros de mora: 1% ao mês (capitalização simples); correção monetária: índices previstos no Manual de Cálculos da Justiça Federal, com destaque para a incidência do IPCA-E a partir de janeiro/2001; (b) agosto/2001 a junho/2009: juros de mora: 0,5% ao mês; correção monetária: IPCA-E; (c) a partir de julho/2009: juros de mora: remuneração oficial da caderneta de poupança; correção monetária: IPCA-E.**3.1.2 Condenações judiciais referentes a desapropriações diretas e indiretas. No âmbito das condenações judiciais referentes a desapropriações diretas e indiretas existem regras específicas, no que concerne aos juros moratórios e compensatórios, razão pela qual não se justifica a incidência do art. 1º-F da Lei 9.494/97 (com redação dada pela Lei 11.960/2009), nem para compensação da mora nem para remuneração do capital. 3.2 Condenações judiciais de natureza previdenciária. As condenações impostas à Fazenda Pública de natureza previdenciária sujeitam-se à incidência do INPC, para fins de correção monetária, no que se refere ao período posterior à vigência da Lei 11.430/2006, que incluiu o art. 41-A na Lei 8.213/91. Quanto aos juros de mora, incidem segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança (art.1º-F da Lei 9.494/97, com redação dada pela Lei n. 11.960/2009).3.3 Condenações judiciais de

natureza tributária. A correção monetária e a taxa de juros de mora incidentes na repetição de débitos tributários devem corresponder às utilizadas na cobrança de tributo pago em atraso. Não havendo disposição legal específica, os juros de mora são calculados à taxa de 1% ao mês (art. 161, § 1º, do CTN). Observada a regra isonômica e havendo previsão na legislação da entidade tributante, é legítima a utilização da taxa Selic, sendo vedada sua cumulação com quaisquer outros índices.⁴ Preservação da coisa julgada. Não obstante os índices estabelecidos para atualização monetária e compensação da mora, de acordo com a natureza da condenação imposta à Fazenda Pública, cumpre ressaltar eventual coisa julgada que tenha determinado a aplicação de índices diversos, cuja constitucionalidade/ legalidade há de ser aferida no caso concreto. SOLUÇÃO DO CASO CONCRETO.⁵ No que se refere à alegada afronta aos arts. 128, 460, 503 e 515 do CPC, verifica-se que houve apenas a indicação genérica de afronta a tais preceitos, sem haver a demonstração clara e precisa do modo pelo qual tais preceitos legais foram violados. Por tal razão, mostra-se deficiente, no ponto, a fundamentação recursal. Aplica-se, por analogia, o disposto na Súmula 284/STF: “É inadmissível o recurso extraordinário, quando a deficiência na sua fundamentação não permitir a exata compreensão da controvérsia”.⁶ Quanto aos demais pontos, cumpre registrar que o presente caso refere-se a condenação judicial de natureza previdenciária. Em relação aos juros de mora, no período anterior à vigência da Lei 11.960/2009, o Tribunal de origem determinou a aplicação do art. 3º do Decreto-Lei 2.322/87 (1%); após a vigência da lei referida, impôs a aplicação do art. 1º-F da Lei 9.494/97 (com redação dada pela Lei 11.960/2009). Quanto à correção monetária, determinou a aplicação do INPC. Assim, o acórdão recorrido está em conformidade com a orientação acima delineada, não havendo justificativa para reforma.⁷ Recurso especial parcialmente conhecido e, nessa parte, não provido. Acórdão sujeito ao regime previsto no art. 1.036 e seguintes do CPC/2015, c/c o art. 256-N e seguintes do RISTJ”.(STJ, 1ª Seção, REsp nº 1.492.221/PR, Relator Ministro MAURO CAMPBELL MARQUES, in DJe 20/03/2018). (Destacou-se).

A partir de tais decisões, restou aparentemente pacificado o entendimento de que nas condenações contra a Fazenda Pública decorrentes de relação jurídica não tributária, a aplicabilidade dos juros moratórios se dará segundo a remuneração da caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F, da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09 e a atualização monetária consoante o IPCA-E. Entretanto, a partir da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 113/2021, em 09/12/2021, por força do disposto em seu art. 3º, a correção integral do débito há de ser feita pela Taxa SELIC, conforme ali previsto e consagrado:

“Art. 3º Nas discussões e nas condenações que envolvam a Fazenda Pública, independentemente de sua natureza e para fins de atualização monetária, de remuneração do capital e de compensação da mora, inclusive do precatório, haverá a incidência, uma única vez, até o efetivo pagamento, do índice da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), acumulado mensalmente”. (Destacou-se).

Essa é a orientação mais atual adotada no âmbito do colendo TST, envolvendo a mesma reclamada, *ad litteram*:

“[...] 2. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE APLICÁVEL NA ATUALIZAÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. ENTRADA EM VIGOR DA EC Nº 113. APLICAÇÃO DA TAXA SELIC. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Os fundamentos da decisão agravada merecem ser parcialmente desconstituídos. II. Agravo de que se conhece e a que se dá provimento para, reformando a decisão agravada, reexaminar o recurso de revista interposto pela Reclamada quanto ao tema. B) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. CORREÇÃO MONETÁRIA. ÍNDICE APLICÁVEL NA ATUALIZAÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS CONTRA A FAZENDA PÚBLICA. ENTRADA EM VIGOR DA EC Nº 113. APLICAÇÃO DA TAXA SELIC. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Discute-se nos autos o índice de correção monetária aplicável na atualização de créditos trabalhistas contra a Fazenda Pública, considerando a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 113. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação que envolve também créditos trabalhistas, sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência pacificada no âmbito do Tribunal Superior do

Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconheço a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Por ocasião do julgamento do RE 870.497 (Tema 810 da Tabela de Repercussão Geral), em 20/09/2017, o Supremo Tribunal Federal declarou ser inconstitucional o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97 na parte em que disciplina os juros moratórios devidos pela Fazenda Pública relativamente aos débitos oriundos de relação jurídico-tributária. Todavia, julgou constitucional o referido dispositivo legal, quanto às condenações oriundas de relação jurídico não-tributária, o que inclui os débitos trabalhistas (Tema 810, item 1). Declarou, ainda, ser inconstitucional o art. 1º-F da Lei 9.494/97, na parte em que disciplina a atualização monetária das condenações impostas à Fazenda Pública segundo a remuneração oficial da caderneta de poupança. Sendo o referido dispositivo legal inconstitucional na parte que rege a atualização monetária, determinou fosse aplicado o IPCA-e (Tema 810, item 2). IV. Por sua vez, no julgamento da ADC 58, o Supremo Tribunal Federal adotou o entendimento de que não se aplica o índice de remuneração da caderneta de poupança para débitos trabalhistas na fase processual (e sim a taxa SELIC); contudo, constou expressamente daquele julgamento que a taxa SELIC não se aplica às dívidas da Fazenda Pública de natureza trabalhista, pois tais dívidas possuem regras próprias, disciplinadas pelo art. 1º-F da Lei nº 9.494/97. V. Ressalte-se que, em 08/12/2021, entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 113, que alterou o regime jurídico dos juros de mora e da correção monetária nos casos que envolvem a Fazenda Pública, podendo-se entender que, após a referida data, ou seja, a partir de 09/12/2021, deve ser aplicada a taxa SELIC, que contempla, na sua composição, tanto a correção monetária quanto os juros. VI. Recurso de revista de que se conhece, e a que se dá provimento” (TST, 4ª Turma, Ag-RR670-51.2019.5.17.0009, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, in DEJT 01/07/2022).

Dada a devolutibilidade da matéria atinente à atualização monetária e a necessária observância aos precedentes vinculantes supramencionados, dou provimento ao recurso da reclamada para assentar que a atualização monetária e os juros a serem observados serão aqueles aplicáveis à Fazenda Pública, ou seja, a aplicabilidade dos juros moratórios se dará segundo a remuneração da caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F, da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09 e a atualização monetária consoante o IPCA-E. Entretanto, a partir da entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 113/2021, em 9/12/2021, por força do disposto em seu art. 3º, a correção integral do débito há de ser feita pela Taxa SELIC.

2.4. JUSTIÇA GRATUITA

A Reclamada requer o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita, haja vista a garantia dos benefícios em sentença mesmo sem ter o reclamante formulado pedido nesse sentido. Defende que a declaração de hipossuficiência não é bastante a comprovar sua impossibilidade de demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da sua família.

Sem razão.

Ajuizada a presente demanda em 2024, a ela se aplicam as novas disposições inseridas na CLT pela Lei nº 13.467/2017, de 11/11/2017.

Nos termos do previsto no art. 790, §§ 3º e 4º da CLT, com redação dada pela referida Lei 13.467/2017, os benefícios da Justiça Gratuita serão concedidos àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social ou que comprovem insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Atente-se que é facultado aos julgadores a concessão da gratuidade de justiça até mesmo de ofício nos termos do §3º ou do §4º do art. 790 da CLT, a qualquer tempo e em qualquer grau de jurisdição.

Ademais, observo que foi anexada à peça vestibular declaração de hipossuficiência financeira (fl. 09), na qual o Autor afirma não possuir condições de arcar com as despesas do processo.

Assim, tendo o Autor apresentado declaração de hipossuficiência não desconstituída por prova em contrário, encontra-se preenchido o requisito exigido nos §4º do art. 790 da CLT, fazendo ele jus à gratuidade da Justiça.

Ressalte-se, ainda, a fim de evitar futuros questionamentos acerca do tema, que ainda que o Reclamante auferisse rendimentos superiores ao patamar estabelecido no §3º do referido dispositivo, isso não seria suficiente, no entender deste julgador, para afastar a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência por ele apresentada.

Nesses termos, afigura-se adequado o deferimento dos benefícios da gratuidade da Justiça em proveito do Reclamante.

Recurso desprovido, neste aspecto.

2.5. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA MÍNIMA.

Pugna a reclamada pela fixação de honorários em prol de seus advogados em razão da sucumbência recíproca, ante o julgamento improcedente de certos pedidos.

Sem razão.

Ajuizada a presente demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais na forma do disposto no art. 791-A da CLT.

No caso dos autos, a Autor obteve êxito, ainda que parcial, em todos os seus pedidos, não se configurando a hipótese de sucumbência recíproca, de modo que apenas a Reclamada deve arcar com o pagamento da verba honorária sucumbencial.

Nego provimento ao recurso.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para determinar que a aplicabilidade dos juros moratórios se dará segundo a remuneração da caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F, da Lei nº 9.494/97, com a redação dada pela Lei nº 11.960/09 e a atualização monetária consoante o IPCA-E, e, a partir de 9/12/2021, aplica-se a SELIC, consoante disposto na EC n. 113/2021, art. 3º, nos termos da fundamentação.

Ainda que parcialmente provido o recurso patronal do ato não recai alteração do quanto fixado na origem a título de condenação.

É o meu voto.

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe parcial provimento, nos termos do voto do

Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), 04 de dezembro de 2024 (data do julgamento)

DECLARAÇÃO DE VOTO

Voto do(a) Des(a). JOAO AMILCAR SILVA E SOUZA PAVAN / Desembargador João Amilcar Silva e Souza Pavan

RESSALVAS DE FUNDAMENTAÇÃO - AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SDC APENAS SÃO APLICÁVEIS ÀS SENTENÇAS NORMATIVAS, ELAS NÃO CONSTITUEM FRUTO DE INTERPRETAÇÃO LEGAL E NEM DEVE INCIDIR EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS, POIS RETRATAM A CONSOLIDAÇÃO NA CRIAÇÃO, E NÃO APLICAÇÃO, DE CONDIÇÕES DE TRABALHO. E AINDA ASSIM ENTENDO SER O ÍNDICE DE 70% DRACONIANO, INCLUSIVE À LUZ DO ART. 82, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT - PRECEITO DISPÕE SOBRE O MÍNIMO DE 30% EM DINHEIRO, MAS PRESSUPÕE O RECEBIMENTO DE OUTRAS PARCELAS IN NATURA. MAS A SENTENÇA ASSIM FIXOU, E NÃO HÁ ESPAÇO PARA A REFORMA PIORATIVA.

Quanto ao valor da indenização por dano moral, muito embora o art. 186 do CCB faça menção expressa à figura do dano moral, deixou de disciplinar os respectivos princípios e, principalmente, os efeitos das ofensas aos direitos da personalidade. Lacuna que, há muito e em termos mais genéricos, é apontada pela doutrina, entendendo que na atualidade a enunciação dos fundamentos dos direitos humanos é excessiva, ao passo que a sua proteção é incipiente (BOBBIO). De qualquer forma incumbe ao julgador, fundado nas máximas de experiência e balizado pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, avaliar a extensão do dano e fixar a correspondente indenização. A parcelal não encerra o intuito de viabilizar o enriquecimento, ou melhor, a expressiva alteração da situação econômico-financeira do ofendido. Trata-se de reparação que deve, também, guardar equilíbrio com a condição da vítima, de forma tal a reparar o dano, mas sem que do ato aflore resultado destoante da realidade por ela vivenciada, caso a ofensa não houvesse ocorrido.

Sem embargo da forte carga de subjetividade no arbitramento da verba, é possível o estabelecimento de algumas premissas básicas, que irão nortear a atuação judicial no aspecto.

Como visto, a indenização em tela tem como desiderato compensar a vítima pela dor ou desconforto gerado pelo ato ilícito, além daquele pedagógico de inibir a repetição da conduta, por parte do ofensor. O direito ao ressarcimento deflui, obviamente, do ato ilícito, sendo também necessário avaliar o grau de culpa da empresa e as consequências impostas ao empregado pelo sofrimento a ele imposto. Tratando-se de verba destinada a compensar o dano sofrido, também há de se ter em mente a capacidade econômica do devedor, e ainda assim de forma tal a não propiciar o enriquecimento sem causa da vítima.

Fundado em tais pressupostos, considerando que os descontos perduraram por 4 meses, e à vista do valor do salário do reclamante, dou parcial provimento ao recurso para reduzir a indenização para R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais).



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

Agravo de Petição 0000102-45.2019.5.10.0004

PROCESSO n.º 0000102-45.2019.5.10.0004 - AGRAVO DE PETIÇÃO (1004)

RELATOR: JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

AGRAVANTE: NILS ELIELSON PEREIRA DA SILVA

ADVOGADO: JONAS OLIVEIRA MACHADO

ADVOGADO: MARCELO OLIVEIRA MACHADO

ADVOGADO: RAILTON OLIVEIRA MACHADO

AGRAVADA: BRAVO INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA - ME

ADVOGADO: RAQUEL REGINA BARBOSA

AGRAVADA: PLANENGE ENGENHARIA E INDUSTRIA EIRELI

ORIGEM : 4ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

(JUÍZA KATARINA ROBERTA MOSUINHO DE MATOS BRANDÃO)

AUSJ/1

EMENTA

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE. IMPRESCINDIBILIDADE DA CONTEMPORANEIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DA INTEGRAÇÃO DO EX-SÓCIO NO QUADRO SOCIETÁRIO. De acordo com o artigo 10-A da CLT, a responsabilidade do ex-sócio limita-se às obrigações trabalhistas relativas ao período em que o ex-sócio integrava

a composição da pessoa jurídica, sendo, assim, indevida a sua responsabilização quanto às verbas atinentes a vínculo empregatício iniciado em data posterior à sua saída.

Agravo de petição conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

A MM. 4ª Vara do Trabalho de Brasília/DF julgou procedente em parte o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica e incluiu no polo passivo os sócios Sandra Bárbara Biagi e Messias José de Oliveira, indeferindo a inclusão do sócio Altemir Damião do Nascimento (fls. 607/617).

Inconformado, o exequente interpõe agravo de petição, postulando a inclusão do sócio Altemir Damião do Nascimento no polo passivo da execução (fls. 633/635).

Contraminuta pelo sócio Altemir Damião do Nascimento (fls. 641/644).

Os autos não foram submetidos ao d. Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE.

O agravo de petição é tempestivo, o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

As partes estão representadas.

Desnecessária a garantia do juízo (CLT, art. 855-A, § 1º, II).

Custas a serem pagas ao final (CLT, art. 789-A).

Presentes os demais pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do agravo de petição, dele conheço.

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE. LIMITAÇÃO TEMPORAL

Na fase de conhecimento, a empregadora, Bravo Indústria, Comércio e Serviços Ltda - ME, e a segunda demandada, Planenge Engenharia e Indústria Eireli, foram condenadas ao pagamento de indenizações por dano material, estético e moral, à vista do vínculo empregatício estabelecido com o exequente a partir de 9/8/2018.

Na execução, após a homologação dos cálculos (fls. 453/454), restaram infrutíferas as tentativas de recebimento do crédito obreiro em desfavor de ambas executadas, sendo instaurado, a pedido do credor, incidente de desconconsideração da personalidade jurídica da empresa devedora, em desfavor dos sócios Sandra Bárbara Biagi, Messias José de Oliveira e Altemir Damião do Nascimento, o que foi parcialmente acolhido, à execução do último (fls. 607/617).

Recorre o exequente afirmando que o sócio retirante deve responder pelas obrigações trabalhistas, na forma dos arts. 10-A da CLT e 1.032 do CC, porquanto o sócio teria se retirado da sociedade em 15/12/2017, enquanto a presente reclamação foi ajuizada em 7/2/2019, menos de dois anos da averbação da modificação do contrato social.

A desconconsideração da personalidade jurídica é medida própria para o prosseguimento da execução quando exauridos os meios de localização patrimonial contra o devedor principal como medida efetiva para garantir o prosseguimento célere da execução, sendo aplicável às execuções trabalhistas em geral a teoria menor ou objetiva (CDC, art. 28, § 5º; CLT, arts. 8º, § 1º, 9º e 10-A).

Os requisitos para a responsabilização patrimonial do ex-sócio, segundo se extrai da letra do art. 10-A da CLT, são de que **a obrigação constante do título judicial corresponda ao período em que o suscitado figurava no quadro societário da empresa devedora** e de que a reclamação trabalhista

tenha sido ajuizada dentro de dois anos após a retirada, alcançando todas as obrigações contratuais trabalhistas referentes ao período anterior à sua saída.

Portanto, o lapso de dois anos fixado na lei não constitui período residual de responsabilidade do sócio retirante, mas prazo disponível para que o credor possa demandar em juízo com direito de alcançar o patrimônio do ex-sócio.

E aqui acrescento que a limitação temporal para acionamento e responsabilização dos sócios, inclusive dos retirantes, está dada pelo artigo 10-A da CLT, que prepondera sobre a norma de direito civil em face do princípio da especialidade (LINDB, art. 2º, § 2º).

Há precedente turmário recente na mesma linha:

AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. SÓCIO RETIRANTE. RESPONSABILIDADE. LIMITES. Da exegese que se extrai dos artigos 10-A da CLT, 1.003 e 1.032 do CCB, o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da empresa, mas apenas em relação àquelas relativas ao período em que figurou como sócio, e desde que o observado, também, o prazo de dois anos entre a sua saída da sociedade empresarial e o ajuizamento da reclamação trabalhista. Na hipótese concreta, não foi atendido o requisito material, porquanto as obrigações trabalhistas debatidas nestes autos não são relativas ao período em que a agravante figurou como sócia. Não atendido, também o requisito formal de ordem temporal, haja vista que o ajuizamento da ação se deu muito após 2 (dois) anos da retirada da agravante da sociedade (TRT 10ª Reg., 2ª T., AP 0000869-80.2015.5.10.0018, RUBENS, DEJT 19/12/2023).

Dito isso e abstraindo dos argumentos propostos nas razões recursais, consta dos documentos acostados às fls. 553/557 que o sócio Altemir Damião do Nascimento se retirou da sociedade em 15/12/2017, mediante alteração contratual devidamente registrada na JCDF em 03/04/2018, enquanto a relação de emprego em debate nestes autos teve início apenas em 09/08/2018.

Diante desse contexto, o Sr. Altemir Damião do Nascimento não deve ser responsabilizado na hipótese, visto que, à luz do art. 10-A da CLT, não figurava no contrato social à época da prestação dos serviços pelo exequente.

Pelo exposto, a decisão que excluiu o sócio retirante do polo passivo da execução é mantida.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, **nego-lhe** provimento, nos termos da fundamentação.

Custas adicionais, pela executada, no importe de R\$ 44,26 (CLT, art. 789-A, IV), dispensadas em face do princípio da causalidade.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do agravo de petição e negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), (data do julgamento).
ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR
Juiz Convocado



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO n.º 0000372-34.2022.5.10.0014 - AGRAVO DE PETIÇÃO

RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

AGRAVANTE: ANTONIO NILTON ORRICO DOS SANTOS

AGRAVADA: COMPANHIA DO METROPOLITANO DO DISTRITO FEDERAL - METRÔ/DF

ORIGEM: 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

EMENTA

PEDIDO DE CUMPRIMENTO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA: HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS: PARTICULARIDADE DO PROCESSO DO TRABALHO: INDEVIDO ARBITRAMENTO EM FASE DE EXECUÇÃO: REPARTIÇÃO DOS HONORÁRIOS FIXADOS NA SENTENÇA COLETIVA ENTRE OS ADVOGADOS ATUANTES NA FASE DE CONHECIMENTO E NA FASE DE EXECUÇÃO COLETIVA OU INDIVIDUAL DA SENTENÇA COLETIVA: DESDOBRAMENTO DA SENTENÇA COLETIVA EM SEDE DE EXECUÇÃO: PROPORÇÃO RAZOÁVEL EM RELAÇÃO À FASE DE CONHECIMENTO E DE EXECUÇÃO: BASE DE CÁLCULO DA APURAÇÃO DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - OJ 348/TST-SDI: INTELIGÊNCIA DA CLT, ARTIGO 791-A, CPC, ARTIGO 85, CDC, ARTIGOS 97 E 98, E ESTATUTO DA ADVOCACIA - LEI 8.906/1994, ARTIGOS 22 E 24.

Enquanto o CPC, além da regra geral dos honorários sucumbenciais incidentes no processo de conhecimento, descreve que “São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente” (artigo 85, § 1º), a CLT apenas remete à incidência suplementar dos honorários advocatícios em relação à reconvenção (artigo 791-A, § 5º),

para assim não definir honorários sucumbenciais incidentes em razão de fase recursal ou de execução trabalhista.

Com relação ao processo coletivo, a definição de honorários sucumbenciais restou delimitada em relação à parte demandada, sem descrever efeitos ao demandante, exceto em caso de litigância de má-fé, nem indicar ainda aspectos particulares para o eventual pedido individual de cumprimento da sentença coletiva (CDC, artigo 87).

Cabe observar, também, o descrito na OJ-348/TST-SDI quando define que os honorários advocatícios devem incidir sobre o valor líquido da condenação, conforme for apurado na fase de liquidação da sentença, e não sobre o valor arbitrado à condenação, quando da prolação da sentença em fase de conhecimento ou em grau recursal.

Nesse sentido, quando a sentença coletiva define condenação à parte demandada por condenação imposta com efeitos erga omnes ou ultra partes (CDC, artigo 103), a apuração da verba honorária apenas emergirá com a efetivação da condenação em sede de execução coletiva, quando se apurarem os valores devidos pela parte sucumbente, e assim a incidência dos honorários sucumbenciais, ou mais adiante com o desdobramento do cumprimento da sentença coletiva em sede individual.

A execução individual da sentença coletiva não se pode distinguir para onerar, indevidamente, o demandado e condenado, que já resta alvo da verba honorária definida na sentença coletiva, ainda quando em cumprimento individual, que se revela como mero desdobramento do processo coletivo e não a instauração de nova demanda, inclusive porque fundada em título executivo judicial e não na perseguição de nova condenação.

Com efeito, o cumprimento individual da sentença coletiva alcança, também, os honorários advocatícios fixados na condenação geral, ainda que devam ser depois repartidos entre os advogados que tenham atuado nas diversas fases do processo, ainda que aparentemente se vislumbre a anomalia do cumprimento individual da sentença coletiva transcender em autos distintos aos do processo coletivo onde exarada a sentença em cumprimento, se não proposta pelo substituto processual a própria execução coletiva da sentença coletiva. Nessa divisão de honorários, então, cabe observar o contido no Estatuto da Advocacia quando assevera que “Salvo estipulação em contrário, um terço dos honorários é devido no início do serviço, outro terço até a decisão de primeira instância e o restante no final” e que “Salvo renúncia expressa do advogado aos honorários pactuados na hipótese de encerramento da relação contratual com o cliente, o advogado mantém o direito aos honorários proporcionais ao trabalho realizado nos processos judiciais e administrativos em que tenha atuado, nos exatos termos do contrato celebrado, inclusive em relação aos eventos de sucesso que porventura venham a ocorrer após o encerramento da relação contratual” (artigos 22, § 4º, e 24, § 5º).

Conseqüentemente, **a interpretação razoável pertinente aos honorários advocatícios decorrentes de sentença coletiva, mas em cumprimento individual**, deve observar a proporcionalidade entre os trabalhos desenvolvidos pelos advogados da entidade autora da demanda coletiva em relação aos advogados do indivíduo beneficiário interessado na execução individual da sentença coletiva, de modo a observar-se, como parâmetro, **2/3 dos valores apuráveis em prol dos advogados atuantes no processo coletivo decorrente da ação coletiva e 1/3 dos valores apuráveis em prol dos advogados atuantes no pedido de execução individual da sentença coletiva decorrente**, observada como base de cálculo os valores líquidos da condenação, apurados na fase de liquidação individual da sentença coletiva, com a reserva pertinente dos valores para destinação aos procuradores atuantes em cada fase processual descrita, sem quaisquer acréscimos à condenação original em respeito à coisa julgada coletiva.

RELATÓRIO

Contra a sentença do Exmo. Sr. Juiz Urgel Ribeiro Pereira Lopes, da 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que admitiu e, no mérito, rejeitou a impugnação aos cálculos para indeferir a inclusão de honorários sucumbenciais em sede de execução, interpôs o Exequente agravo de petição requerendo a reforma do julgado.

Contrarrazões não apresentadas.

Dispensado o parecer ministerial na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O agravo de petição interposto é tempestivo e regular: **conheço**.

2. MÉRITO

O Juízo de origem indeferiu o pedido obreiro pelos seguintes fundamentos:

“(…)

O exequente alega que formulou pedido de condenação da Executada em pagamento dos honorários de sucumbência na fase do cumprimento de sentença, todavia não houve a fixação da quantia devida.

Não prospera a alegação do exequente. Isso porque o entendimento deste Juízo é de que nos termos do artigo 791-A da CLT, os honorários advocatícios são devidos pela sucumbência ocorrida na ação de conhecimento ajuizada. No entanto, tal obrigação não se repete por conta do cumprimento de sentença ou da solução dos incidentes.

Logo, não se há falar nos autos, pois, em pagamento de honorários como pretendido.

Julgo improcedente a impugnação.

Por todo o exposto, ADMITO a impugnação aos cálculos ajuizada pelo exequente para, no mérito, julgá-la IMPROCEDENTE, nos termos da fundamentação retro que fica integrando este dispositivo.

(…)”

No apelo, o Exequente, em sede de cumprimento individual da sentença coletiva exarada nos autos do Processo 0001148-15.2014.5.10.0014, insiste na inclusão da verba honorária ao argumento de que os honorários sucumbenciais se revelam como verba implícita e que o artigo 791-A da CLT garante o pagamento dos honorários advocatícios em sede de processo trabalhista. Invoca precedentes do c. Tribunal Superior do Trabalho e deste Tribunal Regional.

Sem razão.

O processo coletivo enseja a execução coletiva da sentença coletiva ou, ainda, a possibilidade do interessado promover a execução individual da sentença coletiva.

No Processo do Trabalho, não reside a possibilidade de honorários sucumbenciais em decorrência da instauração de execução, que no caso pertine ao cumprimento da sentença condenatória.

Com efeito, o artigo 791-A da CLT, que regula os honorários sucumbenciais, conforme incluído pela Lei 13.467/2017, dispõe de modo diverso ao artigo 85 do CPC:

“CLT:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. **(parágrafo declarado inconstitucional conforme julgamento da ADI 5766 pelo Supremo Tribunal Federal)**

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

“CPC:

Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

§ 1º São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente.

§ 2º Os honorários serão fixados entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, atendidos:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, a fixação dos honorários observará os critérios estabelecidos nos incisos I a IV do § 2º e os seguintes percentuais:

I - mínimo de dez e máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido até 200 (duzentos) salários-mínimos;

II - mínimo de oito e máximo de dez por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 200 (duzentos) salários-mínimos até 2.000 (dois mil) salários-mínimos;

III - mínimo de cinco e máximo de oito por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 2.000 (dois mil) salários-mínimos até 20.000 (vinte mil) salários-mínimos;

IV - mínimo de três e máximo de cinco por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 20.000 (vinte mil) salários-mínimos até 100.000 (cem mil) salários-mínimos;

V - mínimo de um e máximo de três por cento sobre o valor da condenação ou do proveito econômico obtido acima de 100.000 (cem mil) salários-mínimos.

§ 4º Em qualquer das hipóteses do § 3º:

I - os percentuais previstos nos incisos I a V devem ser aplicados desde logo, quando for líquida a sentença;

II - não sendo líquida a sentença, a definição do percentual, nos termos previstos nos incisos I a V, somente ocorrerá quando liquidado o julgado;

III - não havendo condenação principal ou não sendo possível mensurar o proveito econômico obtido, a condenação em honorários dar-se-á sobre o valor atualizado da causa;

IV - será considerado o salário-mínimo vigente quando prolatada sentença líquida ou o que estiver em vigor na data da decisão de liquidação.

§ 5º Quando, conforme o caso, a condenação contra a Fazenda Pública ou o benefício econômico obtido pelo vencedor ou o valor da causa for superior ao valor previsto no inciso I do § 3º, a fixação do percentual de honorários deve observar a faixa inicial e, naquilo que a exceder, a faixa subsequente, e assim sucessivamente.

§ 6º Os limites e critérios previstos nos §§ 2º e 3º aplicam-se independentemente de qual seja o conteúdo da decisão, inclusive aos casos de improcedência ou de sentença sem resolução de mérito.

§ 6º-A Quando o valor da condenação ou do proveito econômico obtido ou o valor atualizado

da causa for líquido ou liquidável, para fins de fixação dos honorários advocatícios, nos termos dos §§ 2º e 3º, é proibida a apreciação equitativa, salvo nas hipóteses expressamente previstas no § 8º deste artigo.

§ 7º Não serão devidos honorários no cumprimento de sentença contra a Fazenda Pública que enseje expedição de precatório, desde que não tenha sido impugnada.

§ 8º Nas causas em que for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo, o juiz fixará o valor dos honorários por apreciação equitativa, observando o disposto nos incisos do § 2º.

§ 8º-A Na hipótese do § 8º deste artigo, para fins de fixação equitativa de honorários sucumbenciais, o juiz deverá observar os valores recomendados pelo Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil a título de honorários advocatícios ou o limite mínimo de 10% (dez por cento) estabelecido no § 2º deste artigo, aplicando-se o que for maior.

§ 9º Na ação de indenização por ato ilícito contra pessoa, o percentual de honorários incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas.

§ 10 Nos casos de perda do objeto, os honorários serão devidos por quem deu causa ao processo.

§ 11 O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal, observando, conforme o caso, o disposto nos §§ 2º a 6º, sendo vedado ao tribunal, no cômputo geral da fixação de honorários devidos ao advogado do vencedor, ultrapassar os respectivos limites estabelecidos nos §§ 2º e 3º para a fase de conhecimento.

§ 12 Os honorários referidos no § 11 são cumuláveis com multas e outras sanções processuais, inclusive as previstas no art. 77.

§ 13 As verbas de sucumbência arbitradas em embargos à execução rejeitados ou julgados improcedentes e em fase de cumprimento de sentença serão acrescidas no valor do débito principal, para todos os efeitos legais.

§ 14 Os honorários constituem direito do advogado e têm natureza alimentar, com os mesmos privilégios dos créditos oriundos da legislação do trabalho, sendo vedada a compensação em caso de sucumbência parcial.

§ 15 O advogado pode requerer que o pagamento dos honorários que lhe caibam seja efetuado em favor da sociedade de advogados que integra na qualidade de sócio, aplicando-se à hipótese o disposto no § 14.

§ 16 Quando os honorários forem fixados em quantia certa, os juros moratórios incidirão a partir da data do trânsito em julgado da decisão.

§ 17 Os honorários serão devidos quando o advogado atuar em causa própria.

§ 18 Caso a decisão transitada em julgado seja omissa quanto ao direito aos honorários ou ao seu valor, é cabível ação autônoma para sua definição e cobrança.

§ 19 Os advogados públicos perceberão honorários de sucumbência, nos termos da lei.

§ 20 O disposto nos §§ 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 6º-A, 8º, 8º-A, 9º e 10 deste artigo aplica-se aos

honorários fixados por arbitramento judicial.”

Com efeito, além da regra geral dos honorários sucumbenciais incidentes no processo de conhecimento, enquanto o CPC, artigo 85, § 1º, descreve que “São devidos honorários advocatícios na reconvenção, no cumprimento de sentença, provisório ou definitivo, na execução, resistida ou não, e nos recursos interpostos, cumulativamente, a CLT apenas remete, à incidência dos honorários advocatícios em relação à reconvenção, conforme artigo 791-A, § 5º: “São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.”

A leitura dos preceitos cíveis que regem a matéria, portanto, deve ser feita com razoabilidade, consideradas as regras de hermenêutica descritas pelo artigo 769 da CLT e 15 do CPC, assim para aproveitar-se o descrito pelo Código de Processo Civil no que não restar incompatível com fundamento ou com regra expressa da Consolidação das Leis do Trabalho.

No caso, sequer se pode aventar existência de omissão, ao instante em que o legislador, diferentemente do contido no CPC, preferiu no âmbito do Processo do Trabalho descrever regra distinta para, além da regra geral do processo cognitivo, apenas asseverar serem devidos os honorários advocatícios em razão da relação jurídica estabelecida em paralelo pela reconvenção apresentada, sem outro viés ampliativo.

Mais: houvesse intento do legislador em estabelecer os honorários também para a fase de execução trabalhista, assim deveria ter descrito regra similar ao artigo 85, § 1º, do CPC, que expressamente delimita serem devidos honorários sucumbenciais também para o cumprimento da sentença.

Não por menos, a jurisprudência tem considerado, nesse desiderato, não caber honorários advocatícios específicos pela atuação em fase recursal ou de execução trabalhista (cumprimento de sentença trabalhista):

“Ementa:

(...)

EMBARGOS À EXECUÇÃO. REJEIÇÃO. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE.

O art. 791-A da CLT, em redação similar ao CPC, estipula que serão devidos honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Já o § 3º do referido dispositivo, admite que, na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. Ou seja, o legislador solveu do CPC as regras para introdução dos honorários sucumbenciais na Justiça do Trabalho, omitindo-se deliberadamente no tocante à execução, considerando que, no processo trabalhista, a execução de sentença não possui natureza jurídica de processo autônomo, sendo devida a manutenção da sentença em que se indeferiu o pleito de condenação da empresa ao pagamento de honorários de sucumbência na fase de execução.

(...)”

TRT-10 - 2ª Turma - Des. Gilberto Augusto Leitão Martins

AP-0000355-29.2022.5.10.0812 - julgado em 21/08/2024, acórdão publicado em 28/08/2024.

“Ementa:

(...)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A Lei nº 13.467/2017 introduziu o art. 791-A, da CLT, estabelecendo uma sistemática própria de tratamento dos honorários advocatícios no âmbito desta Justiça Especializada. Assim, inexistindo omissão da CLT neste aspecto, inaplicável regra do CPC, inclusive quanto aos honorários sucumbenciais na execução. Pedido indeferido.

(...)"

TRT-10 - 2ª Turma - Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior

AP-000003-95.2021.5.10.0104 - julgado em 10/04/2024, acórdão publicado em 13/04/2024.

"Ementa:

(...)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PROCESSO DE EXECUÇÃO EXTINTO. AUSÊNCIA DE DISCIPLINA LEGAL NO ÂMBITO DO PROCESSO DO TRABALHO PARA FIXAÇÃO DE VERBA HONORÁRIA EM PROCESSO DE EXECUÇÃO. INAPLICABILIDADE SUPLETIVA DO ART. 85, § 1º, DO CPC. A jurisprudência consolidada no âmbito do colendo TST tem entendido que, no processo de produção legislativa, houve a proposição de explícita e expressa remissão do tema dos honorários advocatícios previstos na legislação trabalhista para os exatos termos da legislação cível, mas o legislador positivo não realizou essa opção, apenas conferiu disciplina própria que aproximou a matéria daquelas previstas nos outros ramos processuais. Houve, portanto, por parte do legislador, o reconhecimento de que o processo do trabalho, nas lides essencialmente trabalhistas como na presente hipótese, constitui situação diversa dos demais ramos processuais e que merece ser tratada de forma diferente, não sendo o caso de omissão involuntária que autorize qualquer forma de integração da norma acerca da condenação em honorários de sucumbenciais, nem mesmo a aplicação supletiva do art. 85 do CPC/2015. (TST, 7ª Turma, Ag-AIRR-1238-92.2012.5.04.0003, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 06/05/2022). Portanto, subsiste o entendimento de que a norma de regência dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho é o art. 791-A da CLT, que não prevê a possibilidade de estipulação de verba honorária de sucumbência no âmbito da fase de execução ou nas ações incidentais propostas na execução. Precedentes.

(...)"

TRT-10 - 2ª Turma - Rel. Juiz Alexandre de Azevedo Silva

AP-0000637-36.2022.5.10.0111 - julgado em 31/01/2024, acórdão publicado em 06/02/2024.

"Ementa:

(...)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA COLETIVA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS INDEVIDOS. O processo trabalhista contém regras próprias para os honorários advocatícios sucumbenciais desde a reforma trabalhista (art. 791-A da CLT). Segundo entendimento majoritário deste Colegiado, os honorários inseridos pela reforma trabalhista cabem estritamente no processo de conhecimento.

(...)"

TRT-10 - 2ª Turma - Rel. Des. Elke Doris Just

AP-0000571-95.2022.5.10.0001 - julgado em 21/08/2024, acórdão publicado em 27/08/2024.

“Ementa:

(...)

“**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE SENTENÇA PROFERIDA EM AÇÃO COLETIVA.** Ajuizada a ação de execução individual de sentença proferida em ação coletiva na vigência da Lei nº 13.467/2017 e constatada sucumbência da parte executada, são devidos os honorários advocatícios, na forma do art. 791-A, da CLT, uma vez que houve atuação dos patronos da exequente em todas as ocasiões em que instado para tanto. Embora tenha havido condenação de honorários assistências no título judicial, o valor da execução destes autos não será cobrado novamente nas ações de execução coletivas, do que resulta inexistir dupla condenação em pagamento de honorários (TRT 10ª Região, 3advocatícios.”^a Turma, AP 0000176- 55.2022.5.10.0017, Rel. Des. Cilene Ferreira Amaro Santos, julgado em 30/11/2022, publicado no DEJT em 05/12/2022).”

TRT-10 - 3ª Turma - Rel. Des. Pedro Foltran

AP-0000583-12.2022.5.10.0001 - julgado em 14/08/2024, acórdão publicado em 19/08/2024.

Ora, em sede de processo coletivo, a disciplina persiste a contida no CDC - Lei 8.078/1990, que descreve, no particular das execuções da sentença coletiva:

“CDC:

Art. 97. A liquidação e a execução de sentença poderão ser promovidas pela vítima e seus sucessores, assim como pelos legitimados de que trata o art. 82.

Parágrafo único. (Vetado).

Art. 98. A execução poderá ser coletiva, sendo promovida pelos legitimados de que trata o art. 82, abrangendo as vítimas cujas indenizações já tiveram sido fixadas em sentença de liquidação, sem prejuízo do ajuizamento de outras execuções.

§ 1º A execução coletiva far-se-á com base em certidão das sentenças de liquidação, da qual deverá constar a ocorrência ou não do trânsito em julgado.

§ 2º É competente para a execução o juízo:

I - da liquidação da sentença ou da ação condenatória, no caso de execução individual;

II - da ação condenatória, quando coletiva a execução.”

O Código de Defesa do Consumidor, ao regular o processo coletivo, assim como a Lei 7.347/1985, ao regular a ação civil pública, como espécie das ações coletivas em geral, não dispõe sobre os ônus de sucumbência decorrente do pedido de cumprimento individual da sentença coletiva, definindo inclusive o artigo 87 e respectivo parágrafo único do CDC que “Nas ações coletivas de que trata este código não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogados, custas e despesas processuais. - Em caso de litigância de má-fé, a associação autora e os diretores responsáveis pela propositura da ação serão solidariamente condenados em honorários advocatícios e ao décuplo das custas, sem prejuízo da responsabilidade por perdas e danos.” A definição de honorários sucumbenciais, no processo coletivo, restou

delimitada em relação à parte demandada, sem descrever efeitos ao demandante, exceto em caso de litigância de má-fé, sem descrever ainda aspectos particulares para o eventual pedido individual de cumprimento da sentença coletiva.

Cabe observar, ainda, o descrito na OJ-348/TST-SDI quando define que os honorários advocatícios devem incidir sobre o valor líquido da condenação, conforme for apurado na fase de liquidação da sentença, e não sobre o valor arbitrado à condenação, quando da prolação da sentença em fase de conhecimento ou em grau recursal.

Nesse sentido, quando a sentença coletiva define condenação à parte demandada por condenação imposta com efeitos ou, nos termos *erga omnes ultra partes* do artigo 103 do CDC, a apuração da verba honorária apenas emergirá com a efetivação da condenação em sede de execução coletiva, quando se apurarem os valores devidos pela parte sucumbente, e assim a incidência dos honorários sucumbenciais, ou, mais adiante, com o desdobramento do cumprimento da sentença coletiva em sede individual.

Com efeito, entendimento diverso, de considerar existir condenação de honorários sucumbenciais em razão da sentença coletiva e, depois, outra, em razão da execução individual da sentença coletiva, como situações distintas, resultará na indevida oneração da parte demandada a suportar a verba honorária em duplicidade pelo mero fato do autor da ação coletiva não buscar a execução coletiva da sentença coletiva, enquanto essa se efetiva no mero desdobramento individual, a partir do pedido de execução individual da sentença coletiva pertinente.

Ora, se o processo do trabalho não admite honorários advocatícios pertinentes às fases recursal ou de execução de sentença, não se distingue essa concepção pela mera circunstância de ser o processo coletivo ao invés de processo individual, porquanto se a execução, como cumprimento de sentença, estabelece-se sempre a partir do comando condenatório havido em fase de conhecimento, apenas se percebe ocorrer a condenação em seara de processo coletivo, com possibilidade de execução coletiva como fase subsequente como desdobramento no interesse particular ou do indivíduo beneficiado, sem poder essa situação particular alterar o *quantum* da condenação, com acréscimo à coisa julgada antes estabelecida.

A execução individual da sentença coletiva, que se funda assim em título executivo judicial, para requerer o cumprimento da condenação no interesse particular do indivíduo, sem mais a atuação do substituto processual, autor da demanda coletiva, não se pode distinguir para onerar, indevidamente, o demandado e condenado, que já resta alvo da verba honorária definida na sentença coletiva, ainda quando em cumprimento individual, que se revela como mero desdobramento do processo coletivo e não a instauração de nova demanda e não na perseguição de nova condenação.

Com efeito, o cumprimento individual da sentença coletiva alcança, também, os honorários advocatícios fixados na condenação geral, particulares ao *quantum* apurável em prol do beneficiário individual, ainda que devam ser depois repartidos entre os advogados que tenham atuado nas diversas fases do processo, ainda que aparentemente se vislumbre a anomalia do cumprimento individual da sentença coletiva transcórrer em autos distintos aos do processo coletivo onde exarada a sentença em cumprimento, se não proposta pelo substituto processual a própria execução coletiva da sentença coletiva.

Nessa divisão de honorários, então, cabe observar o contido no Estatuto da Advocacia - Lei 8.906/1994:

“EOAB:

Art. 22. (...)

(...)

§ 3º Salvo estipulação em contrário, um terço dos honorários é devido no início do serviço, outro terço até a decisão de primeira instância e o restante no final.

(...)"

"Art. 24. (...)

(...)

§ 5º Salvo renúncia expressa do advogado aos honorários pactuados na hipótese de encerramento da relação contratual com o cliente, o advogado mantém o direito aos honorários proporcionais ao trabalho realizado nos processos judiciais e administrativos em que tenha atuado, nos exatos termos do contrato celebrado, inclusive em relação aos eventos de sucesso que porventura venham a ocorrer após o encerramento da relação contratual.

(...)"

Consequentemente, a pertinente **interpretação razoável** aos honorários advocatícios decorrentes de sentença coletiva, mas em cumprimento individual, deve observar a **proporcionalidade** entre os trabalhos desenvolvidos pelos advogados da entidade autora da demanda coletiva em relação aos advogados do indivíduo beneficiário interessado na execução individual da sentença coletiva, de modo a observar-se, como parâmetro, **2/3 dos valores apuráveis em prol dos advogados atuantes no processo coletivo decorrente da ação coletiva e 1/3 dos valores apuráveis em prol dos advogados atuantes no pedido de execução individual da sentença coletiva decorrente**, observada como base de cálculo os valores líquidos da condenação, apurados na fase de liquidação individual da sentença coletiva.

Ou seja, ainda quando apurados em cumprimento individual os honorários advocatícios em razão do comando contido na sentença coletiva, **2/3 da verba honorária deverá ser reservada aos advogados atuantes na fase coletiva e 1/3 da verba honorária deverá ser reservada aos advogados atuantes na fase individual.**

Não se há, assim, que efetivar dupla condenação sob manto de apuração de honorários em sedes distintas, mas a efetivação do objeto condenatório na execução coletiva ou individual da sentença coletiva onde contida a condenação do principal e ainda dos ônus de sucumbência, apenas mantendo a reserva dos valores apuráveis em prol dos advogados atuantes na fase coletiva para destinação ao processo coletivo, remanescendo os honorários restantes como próprios aos advogados atuantes na fase de cumprimento individual da sentença coletiva, sem alteração dos percentuais e bases originárias da condenação havida na sentença coletiva.

Cabe notar que a execução coletiva dos honorários advocatícios depende da apuração dos valores devidos aos beneficiários e, assim, quando houver a execução individual da sentença coletiva, não se repetem tais valores sucumbenciais pela lógica dedução do valor total da liquidação coletiva em relação ao que houver sido apurado ou estiver em apuração na liquidação individual do interessado na execução individual da sentença coletiva.

Consequentemente, **não se há que fixar novos honorários advocatícios em razão da propositura de pedido de cumprimento individual da sentença coletiva**, mas em razão dessa executar os honorários advocatícios sucumbenciais definidos na sentença coletiva, apenas observando a repartição de **2/3 da verba assim apurada em favor dos advogados atuantes na fase propriamente coletiva e 1/3 em favor dos advogados atuantes na execução individual decorrente da sentença coletiva condenatória**, revertendo-se aqueles em prol do processo coletivo, se distintos forem os advogados constituídos num e noutros autos.

A interpretação havida respeita a coisa julgada coletiva e ainda os interesses dos procuradores atuantes nas diversas fases do processo coletivo, seja na obtenção da condenação em sede de

sentença coletiva, seja sua efetivação por via de execução coletiva ou de execução individual, conforme for o caso.

Dou parcial provimento ao agravo de petição interposto pelo Exequente individual para manter a decisão recorrida no pertinente à não-implementação de novos honorários advocatícios pela propositura do pedido de execução individual da sentença coletiva, sem prejuízo da execução individual dos honorários que houverem sido fixados na sentença coletiva, observada a repartição de 2/3 para os advogados da demanda coletiva e 1/3 para os advogados do pedido de cumprimento individual da sentença condenatória coletiva, observados os mesmos percentuais e base de cálculo nesta fixada em geral.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, **conheço e dou parcial provimento ao agravo de petição**, nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer e dar parcial provimento ao agravo de petição, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 06 de novembro de 2024 (data de julgamento).

Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

Agravo de Petição 0000349-85.2017.5.10.0007

AGRAVO DE PETIÇÃO 0000349-85.2017.5.10.0007

RELATOR: DESEMBARGADOR ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA

AGRAVANTE: ISMÊNIA CARDOSO DOS SANTOS

AGRAVADA: JANINE SILVA DORNELAS

AGRAVADA: COMERCIAL DE ALIMENTOS SANTOS E DORNELES LTDA-ME.

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE TAGUATINGA/DF

EMENTA

INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA: COGNIÇÃO AMPLA: CERCEIO DE PROVA REQUERIDA PELO SUJEITO ALVO DO INCIDENTE: NULIDADE E REABERTURA DA INSTRUÇÃO DEVIDA. O fundamento do Juízo de que já firmou sua convicção não pode inibir a parte de demonstrar o contrário, mais ainda quando se decide em contrário ao interesse da parte requerente da produção de prova. O processo exige contraditório e ampla defesa, não se situando em ritual inquisitorial no qual o Juiz pode afastar provas requeridas apenas porque já firmou sua convicção a respeito da culpa do requerente, se nada mais há no sentido de caracterizar prova que possa sobrepor-se às requeridas, como no caso de confissão ou documento incontroverso.

Cabe notar que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, ao trazer para a relação processual sujeito não antes partícipe, exige cognição ampla para definir se o alvo do incidente efetivamente agiu para assumir a responsabilidade pela dívida consolidada na sentença exequenda.

No caso, situada a controvérsia na alteração contratual indicada como fraudulenta, em que outro seria o efetivo sócio da empresa, para assim atrair indevidamente a responsabilidade da Agravante, cerceia o direito de produção ampla da prova o indeferimento liminar havido na origem.

Agravo de petição conhecido e preliminar de nulidade por cerceio de prova acolhida para determinar o retorno dos autos à origem para produção ampla da prova requerida e prolação de nova decisão, como se entender de fato e de direito.

RELATÓRIO

Contra a decisão do Exmo. Sr. Juiz Substituto João Batista Cruz de Almeida, da 1ª Vara do Trabalho de Taguatinga/DF, que acolheu incidente de descon sideração da personalidade jurídica suscitado pela Exequente, depois acolhendo em parte embargos opostos para prestar esclarecimentos e para deferir gratuidade judiciária à Embargante, interpôs o sujeito alvo da descon sideração agravo de petição invocando preliminar de nulidade por cerceio de prova e, no mérito, a reforma da decisão recorrida.

Contrarrazões apresentadas.

Dispensado o parecer ministerial na forma regimental.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

(1) ADMISSIBILIDADE:

O agravo de petição é tempestivo e regular, assim como as contrarrazões: conheço.

(2) PRELIMINAR DE NULIDADE:

A Agravante, alvo da descon sideração de personalidade jurídica da empresa Executada em razão de incidente suscitado pela Exequente, invoca preliminar de nulidade por cerceio de prova, já que requerida prova testemunhal para denotar não ser efetiva sócia da empresa, e sim outra pessoa (Jonisley dos Santos, filho da ora Agravante), sendo indeferido pelo Juízo de origem sob manto de que “No que concerne ao pedido de designação de audiência, o deferimento de tal pedido está sujeito à avaliação discricionária do magistrado condutor do processo e, no caso, tendo este já firmado sua convicção mediante a análise do conjunto probatório dos autos revela-se desnecessária a sua realização.”

Com razão a Agravante.

O fundamento judicial de que já firmou sua convicção não pode inibir a parte de demonstrar o contrário, mais ainda quando o Juízo decide em contrário ao interesse da parte requerente da produção de prova.

O processo exige contraditório e ampla defesa, não se situando em ritual inquisitorial no qual o Juiz pode afastar provas requeridas apenas porque já firmou sua convicção a respeito da culpa do requerente, se nada mais há no sentido de caracterizar prova que possa sobrepor-se às requeridas, como no caso de confissão ou documento incontroverso.

No caso, situada a controvérsia na alteração contratual indicada como fraudulenta, em que outro seria o efetivo sócio da empresa, para assim atrair indevidamente a responsabilidade da

Agravante, cerceia o direito de produção ampla da prova o indeferimento liminar havido na origem.

Cabe notar que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, ao trazer para a relação processual sujeito não antes partícipe, exige cognição ampla para definir se o alvo do incidente efetivamente agiu para assumir a responsabilidade pela dívida consolidada na sentença exequenda.

Cerceado o direito de produção ampla da prova pretendida, acolho a preliminar para determinar a abertura regular da instrução, com a oitiva da testemunha indicada pela Agravante, sem prejuízo de outras provas orais, para posterior prolação de nova decisão, como se entender de direito, anulada a recorrida.

(3) CONCLUSÃO:

Concluindo, conheço o agravo de petição e acolho a preliminar de nulidade por cerceio de prova, nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, os integrantes **ACORDAM** da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento: aprovar o relatório, conhecer o agravo de petição e acolher a preliminar de nulidade por cerceio de prova, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), 23 de outubro de 2024 (data do julgamento).
Desembargador ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA - Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO n.º 0001112-55.2023.5.10.0111 - AGRAVO DE PETIÇÃO (1004)

RELATOR(A): Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins

AGRAVANTE: SOCIEDADE ESPORTIVA DO GAMA

Advogado: ICARO POLICARPO SOARES PERES - DF0028607

AGRAVADO: VINICIUS MACHADO DA SILVA,

Advogados: HENRIQUE JOSE DA ROCHA - RS0036568

AGRAVADO: RECLAMANTES/EXEQUENTES DOS DEMAIS PROCESSOS REUNIDOS

Advogados: BERNARDO SARATE POZZA - RS0119327, ALESSANDRA DE SOUSA NUNES - DF0022264, THAMIRES DE ALMEIDA MATOS PINHEIRO - SP0412121, MAILSON LUIZ BRANDAO - SP0264979, THIAGO JANUARIO DE ANDRADE - DF0021800, DONNE PINHEIRO MACEDO PISCO - DF0022812, EDUARDO LUZ - SC0038489, MARIANA DOS SANTOS MARCELINO TERAM - SP0312396, LUIS FELIPE CUNHA - PR0052308, DESIREE EMMANUELLE GOMES DOS SANTOS - SP0339639, DYEGO KARLO TAVARES - PR0039648, JOSÉ ALBERTO COUTO MACIEL - DF0000513, LEONARDO WELTER WINCK - RS0131013, RODRIGO SOUZA SILVA - GO0041012, CARLOS EDUARDO LOPES GONCALVES - GO0042168, CAROLYNE FERREIRA DE SOUZA - RS0114964

ORIGEM: SECRETARIA DE EXECUÇÕES ESPECIAIS E PESQUISA PATRIMONIAL

CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA

JUIZ(A): CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS

EMENTA

REGIME CENTRALIZADO DE EXECUÇÕES. LEI N. 14.193/2021. REQUISITOS. EXIGIBILIDADE DA OBRIGAÇÃO. O artigo 13, inciso I, da Lei n. 14.193/2021 prevê que “O clube ou pessoa jurídica original poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos seus credores, ou a seu exclusivo critério: I - pelo concurso de credores, por intermédio do Regime Centralizado de Execuções previsto nesta Lei;” O benefício legal, o qual objetiva conferir às entidades desportivas a possibilidade de se recuperar economicamente, prevê requisitos sem os quais não é possível à instituição ser enquadrada, tais como a instituição de Sociedade Anônima de Futebol - SAF, o deferimento judicial de inclusão do Clube ao RCE e o pagamento aos credores da sociedade esportiva (art. 170 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria- Geral da Justiça do Trabalho). Hipótese em que o registro para implementação do modelo associativo legalmente exigido fora cancelado, de ofício, pela Junta Comercial do Distrito Federal com a consequente baixa na Receita Federal, situação que levou a executada a formular pedido de desistência quanto à instauração do Regime Centralizado de Execuções. Diante do cenário fático dos autos, inexistente óbice ao prosseguimento do presente cumprimento da homologação de transação extrajudicial.

PRINCÍPIO DA EXECUÇÃO PELO MODO MENOS ONEROSO. APLICABILIDADE. O princípio da execução pelo modo menos oneroso encontra residência no artigo 805 do CPC, o qual dispõe que “Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.” Não obstante, ao executado não incumbe apenas indicar o meio menos oneroso, mas sobretudo mais eficazes à efetividade do título exequendo, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados, conforme exigência instituída no parágrafo único do dispositivo legal referido. Hipótese em que, não sendo eficaz o meio menos gravoso indicado pela parte demandada, inexistente possibilidade de se desconstituir a penhora ainda que parcialmente como intenta o clube executado.

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. ENTIDADE DE PRÁTICA DESPORTIVA. PENHORABILIDADE DO CENTRO DE TREINAMENTO. Hipótese em que o artigo 2º do Estatuto Social do Clube recorrente, a despeito de prever a promoção, o incentivo e o desenvolvimento dos objetivos sociais previstos na norma, de modo algum tem o condão de eximir a parte executada de honrar os compromissos a que está sujeita, como pessoa jurídica de direito privado que é, notadamente aqueles revestidos de natureza privilegiada como no caso dos autos. De outro lado, a penhora do Centro de Treinamento da sociedade executada não representa óbice ao desenvolvimento da atividade social por ela desenvolvida a favor da comunidade, razão por que a constrição levada a efeito não fere o princípio constitucional da função social da propriedade.

Agravo de petição conhecido e não provido.

RELATÓRIO

O Exmo. Juiz do Trabalho CLAUDINEI DA SILVA CAMPOS, por meio da sentença às fls. 1.718/1.723 do PDF, julgou improcedentes os embargos à execução opostos pela sociedade executada.

A executada interpõe agravo de petição às fls. 1.762/1.782 do PDF, no qual requer a desconstituição da penhora levada a efeito e a inexistência da obrigação em razão da abertura do RCE. Suscita a inobservância ao princípio da menor onerosidade e defende a função social exercida pela agravante a justificar a impenhorabilidade do seu Centro de Treinamento.

Contraminuta pelo exequente às fls. 1.793/1.798 do PDF.

Desnecessária a prévia manifestação do , nos Parquet termos do art. 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

II - VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

2. MÉRITO

2.1 INEXIGIBILIDADE DA OBRIGAÇÃO. REGIME CENTRALIZADO DE EXECUÇÕES. LEI N. 14.193/2021

O juiz condutor da execução compreendeu pela possibilidade do prosseguimento da presente execução, ao fundamento de que “as execuções trabalhistas que se processam em desfavor da SOCIEDADE ESPORTIVA DO GAMA - sobretudo nesta Especializada - não estão sujeitas, por ora, ao concurso de credores inerente ao RCE previsto no art. 14 da lei nº 14.193/2021 nem tampouco à recuperação judicial ou extrajudicial (art. 13, II, da referida lei)(...)”

Insurge-se a executada reiterando o argumento de que apresentou ao Presidente do TRT da 10ª Região pedido de regime centralizado de execução (PA/SEI n.º 0005387-82.2022.5.10.8000), no qual constou no Rol de Ações Centralizadas a presente execução.

Reafirma que a manutenção da penhora vai de encontro ao disposto nos artigos 12 e 23 da Lei n.º 14.193/2021, que vedam toda forma de constrição do patrimônio ou receitas, por penhora ou ordem de bloqueio de valores de qualquer natureza ou espécie.

Aduz, mais, que vem demonstrando sua boa intenção em saldar seu passivo acumulado ao longo de anos de gestões deficitárias e sobretudo, por irregularidades praticadas por terceiros e por seus próprios gestores, tendo sido aprovada em Assembleia Geral a autorização para o processo de transformação do modelo associativo, bem como a adesão aos benefícios instituídos pela Lei n.º 14.193/2021, o que torna ilegítima a manutenção da penhora do Centro de Treinamento do Clube.

Vejamos.

A Lei n. 14.193/2021, que institui a Sociedade Anônima do Futebol e dispõe sobre normas de constituição, governança, controle e transparência, meios de financiamento da atividade futebolística, tratamento dos passivos das entidades de práticas desportivas e regime tributário específico, dispõe em seus artigos 13 e 14 o quanto segue, respectivamente:

“Art. 13. O clube ou pessoa jurídica original poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos seus credores, ou a seu exclusivo critério:

I - pelo concurso de credores, por intermédio do Regime Centralizado de Execuções previsto nesta Lei; ou

II - por meio de recuperação judicial ou extrajudicial, nos termos da Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.”

“Art. 14. O clube ou pessoa jurídica original que optar pela alternativa do inciso I do caput do art. 13 desta Lei submeter-se-á ao concurso de credores por meio do Regime Centralizado de Execuções, que consistirá em concentrar no juízo centralizador as execuções, as suas receitas e os valores arrecadados na forma do art. 10 desta Lei, bem como a distribuição desses valores aos credores em concurso e de forma ordenada.

§ 1º Na hipótese de inexistência de órgão de centralização de execuções no âmbito do Judiciário, o juízo centralizador será aquele que tiver ordenado o pagamento da dívida em primeiro lugar.

§ 2º O requerimento deverá ser apresentado pelo clube ou pessoa jurídica original e será concedido pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, quanto às dívidas trabalhistas, e pelo Presidente do Tribunal de Justiça, quanto às dívidas de natureza civil, observados os requisitos de apresentação do plano de credores, conforme disposto no art. 16 desta Lei.”

O benefício legal, o qual objetiva conferir às entidades desportivas a possibilidade de se recuperar economicamente, prevê requisitos sem os quais não é possível à sociedade de futebol ser enquadrada, tais como o deferimento judicial de inclusão do Clube ao RCE e o pagamento aos credores da sociedade esportiva.

No caso dos autos, conforme registro feito na decisão agravada, a executada postulou o registro da sociedade Gama Sociedade Anônima de Futebol para se enquadrar na legislação referida, que fora, todavia, cancelado pela Junta Comercial do Distrito Federal com a respectiva baixa perante a Receita Federal.

Devido a esse cancelamento, a executada desistiu do requerimento de abertura do RCE, conforme PA/SEI nº0005387-82.2022.5.10.8000, motivada pelos seguintes argumentos:

“Considerando que a Sociedade Anônima de Futebol que deu origem à presente proposta de Regime Centralizado de Execuções foi cancelada de ofício pela Junta Comercial do Distrito Federal e conseqüentemente foi dada a baixa na Receita Federal.

Considerando a impossibilidade de enquadramento dos benefícios da Lei n.º 14.193/2021 ao modelo associativo da Proponente, e por fim, considerando que está em avançada tratativa a Constituição de uma nova Sociedade Esportiva Anônima, neste momento com empresários sérios e conhecidos de nossa Capital, requeremos a extinção da presente proposta, para que no momento oportuno, seja apresentada nova proposta após a Constituição da nova SAF.”

O pedido de desistência formulado pela executada foi deferido pelo Exmo. Desembargador-Corregedor deste Regional, ante a notícia de cancelamento da sociedade anônima referida, o que implica a possibilidade plena de prosseguimento da execução, porquanto não atendido o comando legal para instauração do REC.

Em seu agravo de petição a executada não nega tais fatos, mas se escora na alegação de que o procedimento para a criação de uma nova sociedade anônima de futebol se encontra em avançado estágio, porquanto já aprovado pela Assembleia Geral, razão porque o clube agravante não poderia ser prejudicado com a penhora levada a efeito, tudo conforme Lei n. 14.193/2021 que determina que o clube somente poderá sofrer constrição em seu patrimônio quando for considerado descumpridor dos pagamentos determinados no plano de pagamento dos credores, conforme artigo 16 daquele diploma legal.

Não obstante alegar “sua boa intenção”, a sociedade executada não logrou infirmar os fundamentos da decisão recorrida, pois se limitou nas presentes razões a repetir aquelas estampadas nos embargos à execução.

Com efeito, apenas as sociedades esportivas que tenham migrado para o regime de SAF-sociedade anônima de futebol, é que, atualmente, podem se beneficiar do REC previsto na Lei 14.193 de 2021, conforme art. 170 do Provimento n 04/GCJT de 26 de setembro de 2023 que atualizou a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Uma vez não confirmado o procedimento para a criação de uma nova sociedade anônima de futebol e inexistente o deferimento judicial de inclusão do Clube ao RCE, não há óbice à penhora

deferida porquanto não preenchidos os requisitos legais para tal finalidade.

Nada a prover.

2.2 PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE. APLICABILIDADE

A executada reafirma que o princípio instituído no artigo 805 do CPC deve servir de norte para os atos de execução, com vistas a impedir a punição do devedor em demasia.

Afirma que na hipótese de manutenção da penhora, essa deve recair tão somente sobre uma das três glebas que compõem o Centro de Treinamento da executada, de modo a não inviabilizar ou mesmo extirpar as atividades desenvolvidas pela agravante.

Conforme auto de penhora e avaliação colacionado às fls. 1.726/1.728 do PDF, o objeto de constrição refere-se a “Direito de posse sobre o imóvel situado na Avenida do Sol, Chácara 8, Ponte Alta Norte - Gama - DF, medindo aproximadamente 244m pelas laterais e 230 de frente e fundo, totalizado 56.120m² (5,61ha), formando uma figura regular. Imóvel plano, com campos de futebol e pavilhão administrativo, avaliado em R\$ 6.472.319,60 (seis milhões, quatrocentos e setenta e dois mil, trezentos e dezenove reais e sessenta centavos).”

O princípio da menor onerosidade encontra residência no artigo 805 do CPC, o qual dispõe:

“Art. 805. Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado.

Parágrafo único. Ao executado que alegar ser a medida executiva mais gravosa incumbe indicar outros meios mais eficazes e menos onerosos, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados.”

Sem embargos dos argumentos apresentados pela executada, inclusive em relação à indicação do modo que entende ser o menos gravoso para prosseguimento da execução, certo é que a recorrente não logrou infirmar os fundamentos da decisão agravada, os quais adoto como razão de decidir:

“Ora, na medida em que a própria executada já suscitou na presente execução, por 2 (duas) vezes seguidas (id. 27d64b7 e id. 42e0519), a precariedade da penhora realizada nos autos sob o argumento de que a mesma não recai sobre a propriedade mas apenas sobre a posse de imóvel, que, não bastasse, não tem comprovação, segundo ela, da cadeia dominial desde o proprietário registral, o acolhimento dos embargos à execução no particular prejudicará a eficácia da presente execução.”

Como se vê, diante da precariedade do ato de constrição, considerando os argumentos suscitados pela própria executada, há que se concluir pelo real risco de comprometimento da medida caso acolhida a pretensão ora deduzida.

Logo, não sendo eficaz o meio menos gravoso indicado pela parte demandada, inexistente possibilidade de se desconstituir a penhora ainda que parcialmente como intenta o clube executado.

No apelo a executada passou ao largo do fundamento adotado na decisão que pretende desconstituir, razão por que não se cogita de sua reforma.

Recurso desprovido.

2.3 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. ENTIDADE DE PRÁTICA DESPORTIVA.

IMPENHORABILIDADE DO CENTRO DE TREINAMENTO

O juiz condutor da execução fundamentou na decisão agravada que, ainda que a atividade desenvolvida pela executada seja puramente social e não possua nenhum fim lucrativo, os seus bens são passíveis de constrição.

No apelo a executada reitera os mesmos argumentos apresentados nos embargos à execução, no sentido de que o artigo 2º do Estatuto Social do Clube agravante é categórico quanto à função social de sua existência.

Assevera, mais, que o princípio da função social da propriedade está previsto nos artigos 5º, incisos XXII e XXIII e 170, III, da CF/88, devendo ser respeitado em razão da “utilização produtiva dos bens de produção, proporcionando crescimento econômico e produção de riquezas na forma de um bem estar coletivo.” (fl. 1.174 do PDF)

Não assiste razão à recorrente.

Primeiro, registro que a penhora do Centro de Treinamento do Clube não representa óbice ao desenvolvimento da atividade social desenvolvida pela executada a favor da comunidade. Por essa razão, a constrição levada a efeito não fere o princípio constitucional da função social da propriedade.

Em segundo plano, conforme bem fundamentado pelo Juízo de Origem, mesmo que se considere a função social da executada, essa natureza não afasta sua sujeição ao cumprimento de obrigações e responsabilidades “devendo arcar com os seus bens e patrimônios em caso de execução forçada, como ocorre na espécie.” (fl. 1.722 do PDF).

Assim, impõe-se concluir que o citado artigo 2º do Estatuto Social do Clube recorrente, a despeito de prever a promoção, o incentivo e o desenvolvimento dos objetivos sociais previstos na norma, de modo algum tem o condão de eximir a parte executada de honrar os compromissos a que está sujeita, notadamente aqueles revestidos de natureza privilegiada como ocorre no presente caso.

Nego provimento, não se cogitando de violação aos dispositivos legais e constitucionais invocados no recurso.

III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador. Ementa aprovada.

Desembargador Gilberto Augusto Leitão Martins

Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0001084-42.2022.5.10.0008

PROCESSO n.º 0001084-42.2022.5.10.0008 - RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)

DESEMBARGADOR: JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

RECORRENTE: JULIANA DE ARAÚJO LEITE

ADVOGADO: ROBSON DA PENHA ALVES

RECORRIDO: PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES

ADVOGADO: RODRIGO ISMAEL FERREIRA DE ARAÚJO

ADVOGADO: JULIANA NUNES

ORIGEM: 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO

JUÍZA: FRANCISCA BRENNIA VIEIRA NEPOMUCENO

EMENTA

1. RECURSO DA RECLAMADA. 1.1. AUXÍLIO HOME OFFICE. DIFERENÇAS. O início do período de *home office* realizado pela Autora coincidiu com a vigência da MP 927/2020, em que ficou imposta a obrigação de formalização em contrato escrito do ajuste de reembolso das despesas do empregado, no prazo de trinta dias da mudança do regime de trabalho. Após esse período, a questão passou a ser regida pelo artigo 75-D da CLT, que impõe a formalização do teletrabalho em contrato escrito. O desrespeito à formalização da forma de reembolso das despesas tidas pela Reclamante com o teletrabalho impõe à Reclamada o dever de

pagamento das referidas despesas, desde a data em que se iniciou essa forma de trabalho até a data em que a empresa começou a fazer o mencionado pagamento, pois os riscos e custos do negócio não podem ser transferidos ao empregado, conforme o artigo 3º da CLT. **1.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DIFERENÇAS.** Conforme a prova dos autos, a Autora sempre esteve avaliada na classificação *Impact Tier 3*, que lhe assegurava o recebimento da PLR. Apenas no último ano, em que realizou denúncia não anônima de assédio moral contra sua superiora, mesmo estando na comissão da PLR e tendo realizado excessivas horas extras, a Autora recebeu avaliação que a colocou fora da classificação para recebimento da PLR. A empresa, por outro lado, não colacionou aos autos sua avaliação nem justificou em que ponto a Autora teria obtido nota abaixo das anteriores, impondo a presunção de que a Reclamante injustamente foi retirada da classificação para recebimento da verba. **1.3. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. PESSOA COM DEFICIÊNCIA.** O assédio moral, conforme concebido na doutrina, pressupõe repetição sistemática da conduta por parte do agressor, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho. O ônus da prova da referida conduta no ambiente de trabalho é da empregada, por se tratar de fato constitutivo do seu direito (artigo 818, I, da CLT). No presente caso, foi comprovado que a Autora, pessoa com deficiência (visão monocular), foi submetida a sobrecarga desproporcional de trabalho, resultando em até 75 horas extras num mês. Portanto, fica evidenciado que a empresa não respeitou nem adaptou o trabalho à capacidade da empregada, que é pessoa com visão monocular, resultando na degradação das suas condições de trabalho e no desgaste emocional da sua relação com o próprio trabalho. Tal situação se revelou no adoecimento psíquico da empregada, atingindo a sua exaustão. Além disso, a dispensa da Autora sem justa causa poucos dias após a apresentação de denúncia não anônima de assédio moral implica na presunção de correlação entre os dois eventos, que não foi afastada por qualquer prova ou mesmo justificativa da Reclamada. **1.4. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PERCENTUAL.** Os honorários de sucumbência devem ser fixados segundo os parâmetros do artigo 791-A, § 2º, da CLT. Verificado, no presente caso, inadequação entre o percentual fixado na sentença e os parâmetros estabelecidos pela referida norma processual, além de dissonância com os valores normalmente fixados por este Órgão julgador para casos semelhantes, deve ser alterado o importe arbitrado pela Vara de Origem. **Recurso parcialmente conhecido e parcialmente provido.**

RELATÓRIO

A Excelentíssima Juíza Francisca Brenna Vieira Nepomuceno, em exercício na 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, proferiu sentença às fls. 277/297, nos autos da ação ajuizada por JULIANA DE ARAÚJO LEITE em desfavor de PRICEWATERHOUSECOOPERS AUDITORES INDEPENDENTES, por meio da qual julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial.

A Reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 299/321.

Apresentadas contrarrazões pela Reclamante às fls. 328/331.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, conforme o artigo 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário da Reclamada é tempestivo, a representação encontra-se regular e o preparo foi corretamente realizado.

Deixo de conhecer dos pedidos de exclusão de reflexos do FGTS sobre parcelas não salariais,

dos recolhimentos previdenciários e fiscais na forma da Lei e da incidência da atualização monetária na forma das decisões do Egr. STF nas ADCs 58 e 59, porquanto ausente sucumbência nesse sentido.

Conheço parcialmente.

2. MÉRITO

2.1. AUXÍLIO HOME OFFICE. DIFERENÇAS.

O Juízo da origem assim decidiu o pleito do Reclamante:

“DO AUXÍLIO HOME OFFICE

Aduz a reclamante que foi contratada pela reclamada, em 10/07 /2018, para exercer a função de assistente técnico sênior (serviços de auditoria de contabilidade), com última remuneração de R\$ 4.700,00; tendo sido contratada para ocupar as vagas destinadas à PCD - Pessoas com deficiência (deficiente visual) - cotas, cumprindo jornada das 09h às 19h, com intervalo intrajornada de 02 horas. Relata que começou a trabalhar em home office a partir de março/2020, entretanto a reclamada somente começou a pagar nos contracheques ajuda de custo em março/2023 no importe mensal de R\$ 150,00. Narra que foi dispensada sem justa causa por iniciativa patronal em 04/04/2023 (TRCT - Id f678d85 e Id c0ebf84, comunicação de dispensa de Id c0ebf84), logo após formular denúncia nos canais de ética da reclamada na data de 24/03/2023 referente à sobrecarga de trabalho, estipulação de prazos inexecutáveis, ser chamada de “incompetente” pela gerente Alexandra Correia. Argumenta que o teletrabalho lhe acarretou aumento das despesas de água, energia, internet - gerando custos adicionais. Articula que não foi previsto em contrato escrito o reembolso de despesas arcadas pela reclamante no período de março/2020 a abril/2023 (art. 75-D, CLT). Pleiteia o pagamento do auxílio home office (ajuda de custo) referente ao período de março/2020 a abril/2023 (R\$ 5.400,00).

A reclamada, em sua contestação, alega que instituiu o trabalho remoto a partir de abril /2020 em caráter provisório em razão da pandemia do COVID19 (MP 927/2020 - art 4º,§ 3º), mas posteriormente decidiu manter a modalidade de trabalho, concedendo ajuda de custo/auxílio home office a partir de março/2023. Argumenta que, apenas em março/2023, a reclamada instituiu a Política de Auxílio Homo Office (Id dff0019), não sendo devido o pagamento retroativo a referida data, porque não havia estabelecido referido benefício. Articula que o art. 75-D da CLT não assegura o pagamento de ajuda de custo ou indenização. Pontua que a reclamante não apresentou provas dos valores desembolsados (despesas) no período requerido. Aponta que não houve aditivo contratual estabelecendo a implementação de ajuda de custo em período anterior a março/2023, tendo a política de auxílio home office sido implementada em março/2023. Pugna pela improcedência da pretensão autoral.

Examina-se.

Restou incontroverso que a reclamante trabalhou a partir de março/2020 em trabalho remoto/teletrabalho.

A prova oral produzida em nada acresceu para o deslinde da controvérsia.

A política de auxílio home office de Id dff0019 , não estatui prazo de vigência ou termo inicial.

Nos contracheques de Id 4e473d7 , consta o pagamento da parcela “auxílio home office” no valor de R\$ 150,00 a partir de março/2023.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou

fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

O art. 75-D remete para acordo escrito entre as partes a especificação sobre os custos dos equipamentos de trabalho, manutenção e demais despesas para o exercício da profissão.

A Medida Provisória n.º 927/2020 estatuiu que:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

Entretanto, em que pese a reclamada utilizar o teletrabalho conforme disposto na MP n.º 927/2020, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho para mudança do regime de presencial para teletrabalho, não observou o prazo de 30 dias disposto no parágrafo 3º para entabular contrato escrito ou aditivo contratual quanto ao reembolso das despesas que passaram a ser arcadas pelo empregado em razão do alteração do trabalho presencial para o trabalho em home office.

Não demonstrou a reclamada qualquer alteração nas condições de trabalho realizadas nos períodos de março/2020 a fevereiro/2023 e a partir de março/2023 que justifica-se o pagamento apenas a partir de março/2023 - ônus que lhe incumbia.

Acresce-se que a reclamante realizava carga expressiva de horas extras, chegando a receber o pagamento de 75 horas extras 100% por mês (março /2022) - extrapolando a jornada contratual de 08 horas - o que representa também um acréscimo de despesas (energia elétrica).

Deveria a reclamada estimar os custos das despesas para colocação dos equipamentos em funcionamento (computadores, impressoras, telefone celular) em favor da reclamada, como: a assinatura mensal de rede de dados, o consumo de energia elétrica na residência do empregado. Mesmo se a residência já possui o gasto mensal de energia ou de internet, pode-se fazer a estimativa do incremento (regras de experiência - art. 375, CPC). Entretanto, a reclamada optou por adotar a política de pagamento de uma ajuda de custo fixa para o

empregado, calculada na estimativa da diferença entre o valor atual da conta de energia elétrica e o valor médio anualizado do que aquela residência habitualmente gastava. Entretanto, era indispensável que o empregador tivesse reduzido a termo esse ajuste no prazo de 30 dias contado do início do home office no período de 01/03/2020 a 30/06/2020.

Diante do quadro probatório, julga-se procedente em parte a pretensão autoral para condenar a reclamada a pagar, à reclamante, o valor mensal de R\$ 150,00 a título de auxílio home office (ajuda de custo) no período de 01/03/2020 a 28 /02/2023, detento a parcela natureza indenizatória, não salarial.” (fls. 278/281).

A Reclamada recorre e afirma que não havia qualquer previsão ou regramento para pagamento das despesas de *home office* anteriormente a março/2023. Defende que somente a partir dessa data ela instituiu, formalmente, tal modalidade de trabalho, passando a prever e pagar as despesas a ele relativas. Aduz que o home office realizado a partir da pandemia e até março/2023 decorreu das imposições emergenciais daquele contexto, não havendo obrigação de pagamento de tais despesas. Argumenta que o artigo 75-D da CLT não prevê o pagamento das despesas referidas pela Reclamante.

Pois bem. É incontroverso que a Reclamante trabalhou em regime de *home office* a partir de março/2020, tendo a Reclamada passado a pagar as despesas relativas a essa modalidade de trabalho somente a partir de março/2023.

O artigo 75-D da CLT estabelece o seguinte, a respeito do teletrabalho:

“Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.”

Para o período específico da pandemia, a MP n.º 927/2020, que teve vigência de 22/03/2020 a 22/07/2020, dispôs o seguinte acerca da questão:

“Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, **independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.**

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, comunicação aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas **em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias**, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.” (g.n.).

Como se observa dos regramentos transcritos, a regra quanto às previsões de custeio de equipamentos e reembolso de despesas é a previsão em contrato escrito entre as partes (artigo 75-D da CLT).

Durante o período regido pela MP 927/2020, a regra do aditivo escrito foi relativizada, ficando autorizada a mudança do regime de trabalho de presencial para remoto por decisão do empregador. No entanto, ficou imposta a obrigação de formalização em contrato escrito, no prazo de trinta dias da mudança, das regras relativas à aquisição dos equipamentos e reembolso das despesas, caso não tivessem sido formalizadas anteriormente.

Assim, a Reclamada tinha o prazo de trinta dias para a referida formalização, estabelecendo a forma de reembolso das despesas suportadas pela empregada. Todavia, não atendeu ao comando legal.

Portanto, o desrespeito à formalização da forma de reembolso das despesas tidas pela Reclamante com o teletrabalho impõe à Reclamada o dever de pagamento das referidas despesas, desde a data em que se iniciou essa forma de trabalho até a data em que a empresa começou a fazer o mencionado pagamento, pois, durante todo o prazo em que vigorou esse regime de trabalho o artigo 75-D da CLT esteve vigente, além da MP 927/2020 no início desse período.

Ressalto que não há falar em desobrigação de pagamento das despesas pela falta de previsão específica desse pagamento na redação do artigo 75-D da CLT. O reembolso das despesas do empregado com o teletrabalho é imperativo decorrente do artigo 3o da CLT, sob pena de transferência ao empregado dos riscos e custos do negócio.

Nesse sentido, o seguinte precedente desta Egr. Turma:

“RECURSO DA RECLAMANTE. DIFERENÇAS SALARIAIS. PISO SALARIAL DA CATEGORIA. VALOR DA AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. INOBSERVÂNCIA. DIFERENÇAS DEVIDAS. O descumprimento da norma coletiva quanto ao pagamento piso salarial da categoria profissional, bem como do valor do auxílio-alimentação enseja a condenação da reclamada ao pagamento de diferenças salariais e de auxílio-alimentação. Sentença mantida. **HOME OFFICE. PANDEMIA. TELETRABALHO. Não obstante as despesas postuladas não tenham sido assumidas contratualmente pela empresa, de acordo com o que dispõe o §3º, do art. 4º, da MP 927/20 c/c o art.75-D da CLT, inafastável que a reclamada se beneficiou, por óbvio, do equipamento adquirido às expensas da autora imprescindível à realização do trabalho remoto, a atrair o deferimento parcial do pleito.** DOENÇA PROFISSIONAL. EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não comprovada que as moléstias que acometeram a reclamante originaram-se de suas atividades laborais (nexo de causalidade) e, tampouco, que a reclamada tenha agido com culpa ou dolo no tocante à ocorrência do evento danoso, não há se falar em responsabilização empresarial, de maneira

que a improcedência do pleito restou em medida que se impôs. RECURSO DA RECLAMADA. ATUALIZAÇÃO DE DÉBITO JUDICIAL TRABALHISTA. FASE PRÉ-PROCESSUAL. IPCA-E JUROS EQUIVALENTES À TRD/TR. ART. 39 DA LEI 8.177/91. TAXA SELIC A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. Consoante parâmetros gerais estabelecidos pelo Tribunal Pleno do Excelso STF no julgamento da ADC nº 58, e conforme interpretação conferida mais recentemente na análise monocrática de Reclamações por Descumprimento dirigidas ao Tribunal, no que concerne à correção monetária e aos juros aplicáveis às condenações trabalhistas, adota-se, na fase pré-processual, a incidência do Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E, acrescido de juros equivalentes à TRD/TR (art. 39, caput, da Lei 8.177/91), e a partir do ajuizamento da ação, aplica-se a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, que engloba juros e correção monetária (art.406 do CC). CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. COTA-PARTE DO EMPREGADOR. LEI 12.546/2011. APURAÇÃO SOBRE A RECEITA BRUTA. DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO. Para fazer jus ao regime especial de contribuição deve a reclamada comprovar sua adesão ao regime de recolhimento de receita bruta. Não comprovado o recolhimento sobre a receita bruta no período abrangido pela condenação, subsiste o comando sentencial de contribuição na forma estabelecida pela Lei 8.212/1991 e pela súmula 368 do TST. DEVOLUÇÃO DE DESCONTO. TRCT. A reclamada não conseguiu demonstrar a licitude do desconto da rubrica tíquete alimentação, ônus que lhe era afeto nos termos do art. 818 da CLT c/c o art. 373, II, do CPC, bem como em razão do princípio da aptidão para a prova, sendo irretocável o decisum de origem no aspecto. Todavia, comprovou a recorrente, consoante holerite acostado às fls. 233 (ID 3ef5f85), que houve adiantamento da rubrica gratificação natalina em favor da autora, a ser corretamente decotado em sede do TRCT, pena de enriquecimento ilícito do trabalhador. (...) FGTS NÃO DEPOSITADO NA CONTA VINCULADA DOS RECLAMANTES. ACORDO REALIZADO ENTRE A RECLAMADA E A CAIXA ECONÔMICA FEDERAL PARA A REGULARIZAÇÃO DOS DEPÓSITOS PARA O FGTS. TERMO DE CONFISSÃO DE DÍVIDA. O entendimento desta Corte é de que o acordo para parcelamento do FGTS firmado entre a empresa e o órgão gestor (CEF) não retira do empregado o direito ao recolhimento das parcelas não depositadas no curso do pacto laboral, ainda que vigente o contrato de trabalho e independentemente de configurada qualquer hipótese legal de saque do Fundo. Além disso, o parcelamento de dívida vincula apenas as partes contratantes, não podendo alcançar os empregados que não participaram da negociação. Agravo de instrumento desprovido. (...). (AIRR - 438-34.2015.5.22.0108, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 19/04/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. DEMANDA AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. ADI N.º 5766/DF. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL DO § 4º DO ART. 791-A DA CLT. VERBETE N.º 75. É inconstitucional a expressão "... desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes e suportar a despesa...", do art. 791-A da CLT, devendo ser suspensa a exigibilidade dos honorários advocatícios, assim como afastada a sua compensação com outros créditos trabalhistas, quando se tratar de parte hipossuficiente (art. 5º, incisos II e LXXIV da CF)". (Verbetes n.º 75.)" (NÚMERO CNJ: 0000880-53.2021.5.10.0001, REDATOR: MARIA REGINA MACHADO GUIMARAES, DATA DE JULGAMENTO: 02/08/2023, DATA DE PUBLICAÇÃO: 22/08/2023).

Assim, correta a sentença por meio da qual foi determinado o pagamento da ajuda de custo de R\$ 150,00 mensais à Autora pelo período de março/2020 a 28/02/2023.

Nego provimento.

2.2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. DIFERENÇAS.

O Juízo da origem assim decidiu a questão:

“DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADO. DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS PROFISSIONAIS NOS RESULTADOS DA FIRMA - PRF

Aduz a reclamante que foi eleita para a comissão do Programa de Participação dos Profissionais nos Resultados da Firma. Aponta que o valor seria de R\$ 1.600,00 - entretanto,

com a dispensa, a reclamante não recebeu o referido montante. Pleiteia o pagamento de R\$ 1.600,00 a título de PRF.

A reclamada, em sua contestação, confirma que a reclamante foi eleita para formar a comissão do PRF (art. 2º, inciso I, da Lei n.º 10.101/2000). Argumenta que para o pagamento era analisado o resultado individual de cada empregado (avaliação de performance individual - Impact Tier), para fixar a elegibilidade e os targets de pagamento por categoria. Articula que a reclamante nos critérios agilidade, apontamento de horas, inovação, digital upskilling enquadrou-se no Impact Tier 5, e assim, não elegível ao pagamento do PRF - sendo pago o PRF apenas aos empregados com avaliação Impact Tier notas de 01 a 03. Pugna pela improcedência do pleito autoral.

Examina-se.

Consta, nos autos, acordo de participação dos empregados nos resultados da firma - PRF referente ao período de 01/07/2022 a 30/06/2023, datado de 24/04/2023 - sem a assinatura do representante do sindicato (Id 282a121).

O sindicato não compareceu à reunião de Id 851f3a5. A estipulação da participação nos lucros faz-se mediante negociação coletiva ou através de comissão intraempresarial, mas com a participação de um representante do sindicato operario, arquivando-se o correspondente instrumento na entidade sindical obreira (Lei n.º 10.101/2000).

Na avaliação e progressão de carreira de Id 81ac6ea não consta qualquer detalhamento ou justificativa para manager rating Impact Tier 5, considerando que em todos os anos anteriores a reclamante recebeu Impact Tier 3 - assim, não se desincumbiu a reclamada do ônus probatório que militava em seu desfavor.

Insta destacar que a reclamante fez denúncia nos canais de ética da reclamada em 24/03/2023 em razão da sobrecarga de trabalho, estipulação de prazos inexecutáveis e por ser chamada de “incompetente” pela gerente Alexandra Correia. Pontua-se que a gerente Alexandra Correia compõe a comissão de PRF.

Não aponta a reclamada, em sua contestação sequer em razão de qual dos critérios supostamente não atendidos (critérios agilidade, apontamento de horas, inovação, digital upskilling) enquadrou-se a reclamante no Impact Tier 5. Não há qualquer comprovação documental que demonstre a suposta queda de rendimento ou perda de desempenho da reclamante. Ao contrário, a reclamante recebeu o pagamento de horas extras 100% em fevereiro/2023 (22 horas extras) e março/2023 (56 horas extras) - o que demonstra dedicação, empenho e esforço no atingimento das metas. Não foi juntada, aos autos, a avaliação da reclamante nem a apontada a data de suposta avaliação. Não há, nos autos, demonstração dos valores pagos pela reclamada a título de PRF 2022/2023 - ônus que incumbia à reclamada (art.).

Não há impugnação específica quanto ao valor apontado pela reclamante de R\$ 1.600,00.” (fls. 281/282).

A Reclamada recorre e insiste que a Reclamante não ficou enquadrada no resultado que seriam elegíveis para o recebimento da PLR. Aduz impact tier 1, 2 ou 3, que o resultado da sua avaliação foi impact tier 5, perdendo o direito ao recebimento da parcela. Aduz que a avaliação é composta de análise de critérios como “(i) agilidade, (ii) apontamento de horas, (iii) inovação e (iv) digital upskilling” (fl. 307). Pede, assim, a reforma da sentença.

Sem razão. Como exposto em sentença, a Reclamada não comprovou de que maneira a Reclamante teria desatendido aos quesitos avaliativos para ser enquadrada em *impact tier 5*. Isso tem especial importância porque a Autora afirma que deixou de receber a PLR 2023, ano em que

foi demitida e realizou denúncia não anônima nos canais de ética da Demandada, inclusive contra a sua superiora hierárquica, Sra. Alexandra Correia, que faz parte da comissão do Programa de Lucros e Resultados.

Por outro lado, a Autora também compôs a comissão do referido Programa de Lucros e Resultados, esteve classificada como *impact tier 3* em todos os anos anteriores e nos meses de fevereiro e março/2023 realizou 22 e 56 horas extras, respectivamente, a demonstrar sua respeitabilidade e dedicação na empresa.

Assim, diante das alegações da Reclamante e dos fatos envolvidos na sua saída e ocorridos no ano de 2023, incumbia à Reclamada demonstrar de que maneira o desempenho da Autora foi diverso dos anos anteriores, em que sempre obteve a classificação *impact tier 3*. No entanto, desse ônus não se desincumbiu.

Assim, também considerada a ausência de impugnação do valor pleiteado pela Autora, correta a sentença ao deferir o importe pleiteado a título de PLR, nada havendo a reparar na decisão.

Portanto, nego provimento.

2.3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A Reclamante narrou, em sua exordial, que foi contratada como PCD, por ser deficiente visual, no dia 10/07/2018, para trabalhar como assistente técnico jr, de segunda à sexta-feira, das 09h às 19h, gozando de intervalo intrajornada de 2 (duas) horas. Aduziu que, após promoções, chegou ao nível de sênior.

Narrou que o trabalho na área de contabilidade era realizado, normalmente, por duas pessoas, mas que a Reclamada lhe passava esse trabalho apenas para ela, sobrecarregando-a. Afirmou que lhe eram impostas metas e prazos inexecutáveis, tendo realizado horas extras em excesso para concluir seu trabalho. Aduz que, por isso, desenvolveu transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de *burnout* (Z73.0) e transtorno de somatização (F450).

Alegou, ainda, que fez denúncia não anônima em 24/03/2023 nos canais de ética da empresa, relatando a sobrecarga de trabalho a que era submetida e o tratamento da sua Gerente, Sra. Alexandra Correia, que lhe teria chamado de incompetente. Aduziu que em 04/04/2023 foi demitida sem justa causa, em retaliação pela denúncia. Requeru, por esses fatos, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

A Reclamada defendeu-se alegando que não há provas de sobrecarga da Autora nem de desenvolvimento de transtornos de saúde em razão do trabalho. Afirmou que, diante das denúncias da Reclamante, instaurou procedimento de investigação, tendo ouvido testemunhas e a denunciada, mas concluiu pela inocorrência dos fatos narrados.

Afirmou, ainda, que não foi comprovada qualquer conduta ilícita da sua parte ou dano sofrido pela Autora.

A Julgadora de origem condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Concluiu pelas provas documentais e testemunhais que a Autora sofreu assédio moral pela sobrecarga de trabalho que lhe foi imposta, desconsiderando-se a sua deficiência física (visão monocular). Aduziu que foi violado o direito da empregada de ter respeitada a sua capacidade de trabalho conforme a sua deficiência física. Acrescentou que não foram apurados os fatos denunciados pela Autora, conforme confissão do preposto.

A Reclamada afirma em suas razões de recurso que não houve comprovação de qualquer assédio moral sofrido pela Autora, do adoecimento que ela alega ter desenvolvido em razão do

trabalho, da imposição de carga desproporcional de trabalho ou de assédio da sua gerente.

Aduz que instaurou procedimento interno para apuração das denúncias formuladas pela Reclamante, tendo ouvido a Autora e demais empregados e concluído pela inexistência das condutas denunciadas. Pede, assim, a exclusão da condenação.

Sucessivamente, a Reclamada pede a redução do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, considerar o importe arbitrado excessivo.

Vejamos. O assédio moral, conforme concebido na doutrina, pressupõe repetição sistemática da conduta por parte do agressor, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade e degradação deliberada das condições de trabalho.

Ou, nas palavras de Margarida Barreto, “É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego”.

E a possibilidade de reparação do dano moral é assegurada pelo ordenamento jurídico vigente através de normas de estatura constitucional e outras de natureza infraconstitucional.

As primeiras estão explícitas nos incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal, ambas garantindo direito à indenização por dano moral.

Os arts. 186 e 927 do atual Código Civil, seguindo a mesma linha, também instituem a obrigação de reparação por atos ilícitos.

Para alguns, a exemplo de Valentin Carrion, “Dano moral é o que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental psíquica ou física. Independe das indenizações previstas pelas leis trabalhistas e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego.”

Para tal corrente, o dano moral é definido positivamente pela violação de um bem integrante da personalidade, da qual resulta dor, vexame, sofrimento, humilhação, desconforto, etc., capaz de atingir o sentimento de dignidade da vítima.

No presente caso, diversas foram as alegações de violações morais sofridas pela Autora: demissão discriminatória/punitiva, sobrecarga injustificada e desproporcional de trabalho, assédio moral pela superiora hierárquica e doença decorrente das condições de trabalho.

O adoecimento alegado pela Autora seria o desenvolvimento de transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de burnout (Z73.0) e transtorno de somatização (F450).

Constam dos autos os relatórios psicológicos de fls. 49/50 e 51/52.

No primeiro, datado de 13/01/2021, consta expressamente a afirmação da profissional que acompanhava a Reclamante de que “a busca pelo trabalho psicoterapêutico origina-se pela sobrecarga e exaustão em seu âmbito ocupacional e seu processo de adoecimento concomitante” (fl. 49).

Já no relatório da avaliação realizada em 14/04/2023, a profissional registrou que “A busca pelo trabalho psicoterapêutico origina-se pela relação conflituosa em seu ambiente de

trabalho e familiar” (fl. 51). Acrescentou, ainda, que “constatou-se durante este processo sintomas relacionados ao: transtorno de ansiedade (F41.1), transtorno de pânico (F41.0), estresse grave (F43), síndrome de burnout (Z73.0) e transtorno de somatização (F450): a saber, sintomas físicos os quais, causam desconforto clínico considerável (dormência nas pernas e braços). Por diversos momentos, apresentou dificuldade em desligar-se do trabalho e dar atenção a outras necessidades de sua vida, bem como, impasses na comunicação interpessoal no manejo de conflitos” (fls. 51/52).

Assim, verifica-se que o trabalho atuou pelo menos como concausa para o processo de adoecimento da Autora, resultando em um quadro de transtorno de ansiedade, transtorno de pânico, estresse grave, síndrome de *burnout* e transtorno de somatização. A Reclamante, como é incontroverso, é pessoa com deficiência, possuindo visão monocular. Todavia, mesmo diante desse quadro, a Reclamada lhe impôs carga de trabalho desproporcional, o que fez com que a Autora trabalhasse em excessivas horas extras para atingir o cumprimento das suas metas. Nesse sentido, os depoimentos testemunhais:

“Primeira testemunha da reclamante: LORENA SANTOS DA SILVA, (...) Depoimento: “Que trabalhou para a reclamada de 04/2019 a 11 /2023 exercendo até 06/2020 a função de jovem aprendiz e a partir de 12/2020 como assistente de auditoria; que trabalhou com a reclamante de 12/2020 a 03/2023; que nunca houve incidentes, briga, rixa e desentendimentos envolvendo a reclamante; **que o trabalho era dividido por nível/categoria de cada empregado na equipe**; que havia limitação de 2h para o cumprimento de horas extras diárias e o excedente não era registrado nos cartões de ponto; **que pelo não cumprimento de metas impostas não haviam penalidades, sendo apenas considerando na avaliação de desempenho**; **que a reclamante sempre cumpria as metas impostas integralmente**; **que o assistente designado para trabalhar com a reclamante não cumpria essas atividades sobrecarregando a reclamante que era sua superior hierárquica**; **que a reclamante não tinha poderes para aplicar penalidades ao assistente Vitor Soares**; **que a depoente e a reclamante estendiam a jornada até 1h, 2h para entrega dos relatórios**; **que a depoente teve dois afastamentos o trabalho por Bournout com licença de 10 a 14 dias**; que a depoente pediu demissão do emprego após realizar uma denúncia de assédio moral por agressões verbais só Sr.. Vitor Soares e Eder Almeida, tendo no final da apuração a empresa não punido só apontados ofensores; **que o Sr.. Vitor Soares não acessava a base de trabalho da reclamada e não inseria no sistema os relatórios que lhe eram incumbidos**; **que a reclamante realizava cobranças ao Sr.. Vitor Soares e queixas pela ineficiência pelo trabalho dele ao Sr.. Eder Almeida.**”

Primeira testemunha da reclamada: CAIRO MAIA ROSA, (...) Depoimento: “Que trabalhou para a reclamada desde 08/2018 a 12/2021, sendo readmitido em 07/2023; que trabalhou com a reclamante de 08/2018 até por volta do começo de 2021; que nunca presenciou incidentes entre a reclamante e o Sr.. Eder; que a reclamante saiu da equipe do Sr.. Eder e passou a trabalhar para a gerente Alexandra a pedido dela; que entre a reclamante e o Sr.. Eder havia apenas discussões normais de trabalho; que as horas extras trabalhadas eram registradas no cartão de ponto e pagas; que as horas extras realizadas após às 22h eram registradas no cartão de ponto.” (fls. 272/273 - g.n.).

Como se observa, foi revelado pela testemunha LORENA SANTOS DA SILVA que a Reclamante ficava sobrecarregada pela ineficiência do trabalho do seu assistente, Sr. Vitor Soares, contra quem a Autora já havia feito reclamações ao superior hierárquico. No entanto, como a sobrecarga não foi solucionada, fica evidente que não houve providências pela empresa.

Verifica-se dos contracheques que a Reclamante prestou 56 horas extras no mês de março/2023 (fl. 39), 22 horas extras em fevereiro/2023 (fl. 38), 54,29 horas extras em abril/2019 (fl. 126), 43,47 horas extras em maio/2019 (fl. 127), 55,68 horas extras em setembro/2019 (fl. 131), 62 horas extras em setembro/2020, chegando a prestar 75 horas extras em março/2022, além das horas extras prestadas em praticamente todos os meses de contrato. Ou seja, é mais do que evidente que à Autora foi imposta carga de trabalho estafante, em total desrespeito à sua condição de pessoa com deficiência, em especial pela sua deficiência ser de visão monocular.

Nessa situação, fica evidente o desgaste emocional a que fica submetido o trabalhador pela prática diária do empregador em lhe exigir esforço em medida desproporcional e estafante. Diante desse cenário, é mais do que natural que a Reclamante chegasse ao *burnout*, como lhe foi diagnosticado.

O empregador tem obrigação de respeitar a condição de deficiência da empregada, adaptando-a a carga de trabalho compatível com sua capacidade. O desrespeito a essa condição resulta no quadro de assédio moral. Nesse sentido, reproduzo os judiciosos fundamentos da sentença:

“A discriminação pode ser indireta, quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam por prejudicar grupos minoritários (PCD).

Qualquer condição que discrimine a pessoa é assédio.

No assédio moral organizacional, as condutas abusivas ocorrem de forma reiterada, amparadas por estratégias organizacionais ou por métodos gerenciais. Essas condutas buscam engajar as pessoas para o cumprimento de metas e políticas abusivas da instituição ou da empresa, bem como o aumento da produtividade, mas acabam por desrespeitar direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras. Igualmente, a prática de condutas abusivas para excluir as pessoas que a instituição não quer mais em seus quadros configura assédio moral organizacional.

Enquadra-se como conduta assediadora pôr em dúvida a capacidade profissional de pessoas com deficiência, que enfrentam estruturalmente este tipo de preconceito.

Desestabilizar ou piorar propositalmente as condições de trabalho da pessoa (sobrecarga a pessoa com novas tarefas injustificadamente, imposição de horas extras excessivas, impor metas intangíveis, impor a alguém condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais) também é assédio e pode desequilibrar psicologicamente a vítima.

Por se tratar a reclamante de PCD - pessoa com deficiência, não se desincumbiu a reclamada de demonstrar que removeu as barreiras atitudinais por não considerar as peculiaridades das pessoas com deficiência (não providenciou meios de garantir uma carga de trabalho adequada e adaptada a deficiência da reclamante - visão monocular).

As barreiras atitudinais decorem de comportamentos, atos ou gestos que revelam preconceito, ideias pré-concebidas em relação às pessoas com deficiência, ou não consideram as peculiaridades e elas inerentes, ainda que não sejam intencionais ou percebidas.

As barreiras atitudinais, além de também estar caracterizada pela desigualdade de oportunidades, é aquela que faz com que pessoas com deficiência não sejam vistas como titulares dos mesmos direitos de qualquer pessoa.

O direito à adaptação razoável é inerente a condição humana, assegurado a todas as pessoas com deficiência que dela necessitem para viabilizar a igualdade de oportunidades de exercer o direito de trabalhar, participar da vida em sociedade e combater a discriminação, até porque é previsto, na CDPD, a recusa em sua implementação como modalidade própria de discriminação.

É a adaptação razoável direito fundamental transversal e instrumental conferido à pessoa com deficiência - sujeito ativo portanto - cuja efetiva implementação depende de prestações de fazer a cargo da empresa ou organização em favor de quem o labor é prestado - sujeito passivo -, em se tratando do direito do trabalho.

A incorporação da CDPD (CONVENÇÃO OIT) ao sistema jurídico brasileiro com equivalência de emenda constitucional afasta o argumento da inexistência da cláusula aberta de incorporação dos deveres, tal como ocorre com os direitos (art. 5º, § 2º, CEFB/88).

É dever fundamental de natureza transversal e instrumental cujo sujeito passivo é a empresa ou organização em favor de quem o labor é prestado e a quem se impõe a execução das medidas necessárias à acomodação do posto de trabalho e da carga de trabalho à pessoa com deficiência. Não comprovou a reclamada que adotou medidas a adaptação razoável da carga de trabalho da reclamante à sua condição de PCD.” (fls. 290/292).

Assim, comungo do entendimento exposto na sentença, de que a Reclamante esteve exposta a conduta abusiva do empregador, que, praticando-a sistematicamente, resultou no adoecimento psíquico da Autora e no seu esgotamento.

No entanto, ainda há mais.

A dispensa sem justa causa da Reclamante ocorreu em 04/04/2023, ou seja, apenas alguns dias após a sua denúncia não anônima contra a sua gerente, feita em 24/03/2023.

Como admitido pelo preposto da empresa em audiência, a Reclamante sequer foi ouvida na apuração, o que revela completo desinteresse da Reclamada em esclarecer e apurar devidamente os fatos.

A proximidade da data da denúncia e da demissão da Autora impõe a presunção de que o segundo ato foi motivado pelo primeiro, implicando em clara dispensa discriminatória (artigo 1º da Lei n.º 9.029/1995). Cabia à Reclamada, então, o ônus de provar que a dispensa não teve relação com a denúncia (artigo 818, II, da CLT).

No entanto, a Reclamada apenas alegou que a demissão foi decidida pela sede de Brasília, sendo que a denúncia foi realizada no canal de ética de São Paulo. Mas não fez qualquer prova da sua alegação.

Não houve qualquer mínima justificativa para a demissão da Autora.

Muito embora ao empregador seja assegurada a demissão sem justa causa pela Lei, o contexto em que ocorrida a dispensa da Reclamante, que indica imediata retaliação discriminatória pelo ato de denúncia, impõe ao empregador justificar minimamente sua decisão, sob pena de invalidade do seu ato (artigo 4º da Lei n.º 9.029/1995).

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Egr. Turma:

“EMENTA: 1. DISPENSA DO EMPREGADO EM VIRTUDE DO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO EM FACE DO EMPREGADOR. DISCRIMINAÇÃO. CONFIGURADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Demonstrado que a dispensa do empregado decorreu de retaliação por conta do ajuizamento de reclamação em face do empregador, configurada a demissão discriminatória, sendo devido o pagamento de indenização por danos morais. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Quanto ao percentual, o entendimento desta Eg. Turma é no sentido de que a fixação dos honorários sucumbenciais nesta instância revisora se faça, em regra, no percentual de 10% por se revelar apto a atender aos indicativos contidos no §2º do art. 791-A da CLT. 3. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e não provido; recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido.” (NÚMERO CNJ: 0000396-74.2022.5.10.0010, REDATOR: GILBERTO AUGUSTO LEITAO MARTINS, DATA DE JULGAMENTO: 29/05/2024, DATA DE PUBLICAÇÃO: 08/06/2024)

“CONTRATO DE EMPREGO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REQUISITOS. INEXISTÊNCIA. 1. A

Lei nº 9.029/1995, ao enumerar atos passíveis de cristalizar a dispensa discriminatória, não exige rol restritivo, apanhando também todas aquelas situações nas quais uma característica pessoal do empregado impulsiona a rescisão do contrato. 2. A aferição do evento, por sua vez, é construída por meio da reunião de indícios, sendo do empregador o ônus da prova em sentido contrário. 3. Aflorando que a dispensa foi motivada por redução de custos, e não como retaliação por ameaça contra a empresa praticada por terceiro, padrao da autora, inexistente espaço para o reconhecimento do ato ilícito. 4. Recurso conhecido e desprovido.” (NÚMERO CNJ: 0001318-66.2014.5.10.0020, REDATOR: JOAO AMILCAR SILVA E SOUZA PAVAN, DATA DE JULGAMENTO: 03/10/2018, DATA DE PUBLICAÇÃO: 16/10 /2018).

Assim, a demissão em razão de denúncia de assédio moral no interior da empresa, ou seja, pela busca da garantia dos direitos da personalidade do empregado, resulta em tratamento anti-isonômico, punindo o trabalhador que, usando de prerrogativa disponibilizada pela própria empresa, buscava ver respeitada sua dignidade.

Por esses motivos, entendo que o contexto da relação de trabalho da

Autora e a sua dispensa discriminatória lhe garantem a correspondente indenização por danos morais do seu ex-empregador, na forma deferida em sentença.

Quanto ao importe arbitrado, o valor de R\$ 20.000,00 atende aos fins pedagógicos e compensatórios visados pelo instituto.

Ante o exposto, nego provimento.

2.4. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

A Reclamada pede a exclusão dos honorários de sucumbência arbitrados em seu desfavor.

Pede, ainda, a fixação de honorários de sucumbência pela Autora no percentual máximo.

Inicialmente, devem ser mantidos os honorários de sucumbência a serem suportados pela Reclamada, pois mantidas as condenações expostas em sentença.

Quanto ao percentual fixado para os honorários de sucumbência de cada parte, tem razão a Reclamada.

Na sentença de origem, os honorários de sucumbência a cargo da Reclamante foram fixados em 5% do valor dos pedidos julgados improcedentes. Os honorários de sucumbência a cargo da Reclamada, em 15% do valor da liquidação do julgado.

Todavia, esses importes não condizem com a complexidade, o grau de zelo dos patronos de ambas as partes e os valores normalmente fixados por esta Egr. Turma para casos semelhantes.

Assim, fixo os honorários de sucumbência devidos por ambas as partes em 10%, sendo os devidos pela Reclamada calculados sobre a liquidação do julgado e os devidos pela Reclamante sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes.

Os honorários de sucumbência devidos pela Reclamante permanecem com a exigibilidade suspensa, nos termos do verbete n.º 75 desta Corte regional.

Dou provimento parcial.

2.5. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO.

A Julgadora de origem determinou a expedição de ofício ao MPT em razão da apuração de conduta de discriminação aos trabalhadores PCD pela Reclamada.

Em seu recurso, a Demandada alega que não houve as violações apontadas pela Julgadora no caso e que não cabe à Justiça do Trabalho fiscalizar tal questão.

Sem razão. Como já visto, a conduta empresarial representou violação aos direitos da pessoa com deficiência, pois desconsiderou sua deficiência para exigir-lhe carga excessiva de trabalho.

Além disso, foi verificado pela Magistrada de primeiro grau a demissão da Reclamante PCD sem a contratação de outra pessoa com deficiência para seu lugar, como determina a Lei n.º 8.213/1991.

Por fim, ao verificar a violação de direitos cuja fiscalização e tutela cabem ao MPT, incumbe à Justiça do Trabalho noticiar ao referido Órgão tal constatação, que será investigada por ele. Não há qualquer violação legal ou constitucional no procedimento, sendo certo que está calculado no poder de direção do processo previsto no artigo 765 da CLT.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para fixar os honorários de sucumbência devidos por ambas as partes em 10%, sendo os devidos pela Reclamada calculados sobre a liquidação do julgado e os devidos pela Reclamante sobre o valor dos pedidos julgados improcedentes, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, aprovar o relatório, conhecer parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento parcial. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), 16 de outubro de 2024 (data do julgamento).

João Luís Rocha Sampaio

Desembargador Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO nº 000051-38.2023.5.10.0022 - EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

EMBARGANTE: JENNIFER LORRANE DA SILVA

ADVOGADO: CESAR AUGUSTO MACEDO SEMENSATTI

ADVOGADA: PRISCYLLA COSTA DE CASTRO

EMBARGADA: LEROY MERLIN COMPANHIA BRASILEIRA DE BRICOLAGEM

ADVOGADA: TATIANE DE CICCIO NASCIMBEM CHADID

ORIGEM: 22ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF

CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO

(JUIZ GILBERTO AUGUSTO LEITAO MARTINS)

EMENTA

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PEDIDO DE DESISTÊNCIA. ARTS. 998 E 999 DO CPC. HOMOLOGAÇÃO. INTERRUÇÃO DO PRAZO RECURSAL. ART. 897-A, §3º, DA CLT. TRÂNSITO EM JULGADO. INEXISTÊNCIA. Além de anunciar a desistência dos seus embargos de declaração, na mesma peça processual a reclamante postulou o pronunciamento do trânsito em julgado do feito. Na trilha do disposto no *caput* do art. 998 do CPC, a reclamante exerceu um direito previsto na própria legislação processual. Nesse cenário, considerando que o requerimento foi protocolizado antes do julgamento pelo Colegiado, resta homologar a desistência, por ser ato unilateral que independe de anuência da parte contrária, nos termos dos arts. 998 e 999 do CPC. Ocorre, contudo, que, mesmo com a desistência, não há que se falar no trânsito em julgado da demanda, na medida em que, a simples apresentação de embargos declaratórios tempestivos, adequados

e subscritos por advogado habilitado nos autos, possui o condão de interromper o prazo recursal, nos termos do § 3º do art. 897-A da CLT e conforme a jurisprudência do Colendo TST. Assim, inexistindo trânsito em julgado, deve ser restituído às partes o prazo de 8 (oito) dias úteis para interposição de eventual recurso. Desistência dos embargos de declaração homologada.

RELATÓRIO

JENNIFER LORRANE DA SILVA opôs embargos de declaração em recurso ordinário às fls. 562/563, alegando a existência de erro material no acórdão às fls. 481/503.

A reclamada, ora Embargada, não apresentou contrarrazões.

É, em síntese, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

O acórdão embargado rejeitou a preliminar de não conhecimento arguida em contrarrazões pela reclamante, conheceu do recurso ordinário interposto pela reclamada e, no mérito, negou-lhe provimento; e conheceu do recurso ordinário adesivo interposto pela reclamante e, no mérito, negou-lhe provimento, nos termos da fundamentação.(fl. 503)

A reclamante, ora Embargante, alega a existência de erro material no julgado, quanto ao valor provisório arbitrado a título de condenação, por entender que “inicialmente o valor arbitrado a condenação foi de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais), contudo, após oposição de embargos de declaração pela Reclamada, o valor provisório da condenação foi majorado para R\$60.000,00 (sessenta mil reais).” (fl. 563)

Assim, “como não houve alterações de mérito pelo v. acórdão, que manteve a r. sentença, de forma a evitar eventuais equívocos futuros acerca do valor provisório da condenação, requer seja corrigido o apontado erro material, para fazer constar que o valor arbitrado a título de condenação é de R\$60.000,00 (sessenta mil reais).” (fl. 563)

Entretanto, a reclamante, ora Embargante, apresentou, em seguida, pedido de desistência dos seus embargos de declaração, conforme petição de fl. 564, requerendo que “seja homologada a desistência dos embargos de declaração opostos pela Reclamante e certificado o trânsito em julgado do presente feito.”(fl. 564)

Pois bem.

Além de anunciar a desistência dos seus embargos de declaração, na mesma peça processual, a reclamante postulou o pronunciamento do trânsito em julgado do feito.

O caput do art. 998 do CPC dispõe o seguinte:

“Art. 998. O recorrente poderá, a qualquer tempo, sem a anuência do recorrido ou dos litisconsortes, desistir do recurso.[...]”

Logo, a reclamante exerceu um direito previsto na própria legislação processual.

Nesse cenário, considerando que o requerimento foi protocolizado antes do julgamento pelo Colegiado, resta deferi-lo, por constituir ato unilateral que independe de anuência da parte contrária, nos termos dos arts. 998 e 999 do CPC.

Ocorre, contudo, que, mesmo com a desistência, não há que se falar no trânsito em julgado da demanda, na medida em que a simples apresentação de embargos declaratórios possui o condão de interromper o prazo recursal, nos termos do § 3º do art. 897-A da CLT:

“Art. 897-A.

[...]

§ 3º. Os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de outros recursos, por qualquer das partes, salvo quando intempestivos, irregular a representação da parte ou ausente a sua assinatura.”

Esse também é o entendimento do Colendo TST, conforme ementas abaixo:

“PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE ARGUIDA PELO AUTOR EM CONTRARRAZÕES. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DESISTÊNCIA HOMOLOGADA. INTERRUÇÃO DO PRAZO RECURSAL. ART. 538 DO CPC/1973. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO DENTRO DO OCTÍDIO LEGAL CONTADOS DA CIÊNCIA DA HOMOLOGAÇÃO. TEMPESTIVIDADE. **A jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que, ressalvada a hipótese de intempestividade ou representação irregular, a mera oposição de embargos declaratórios por uma das partes interrompe o prazo recursal para todas as demais partes do processo, ainda que tenha sido homologada a desistência pela parte embargante.** Precedentes. No caso, o Relator homologou o pedido de desistência dos embargos de declaração apresentados pelo reclamante, sem, contudo, determinar a intimação da parte contrária. O reclamado teve ciência dos fatos (desistência dos embargos declaratórios e trânsito em julgado) apenas no dia 15/10/2013 quando fez carga do processo na Secretaria da 9.ª Vara do Trabalho de Curitiba, tendo, no dia seguinte, apresentado petição com seu recurso de revista. Dessa forma, tendo a ciência da homologação ocorrido apenas no dia 15/10/2013, a interposição do recurso de revista em 16/10/2013 é tempestiva, afastando o trânsito em julgado declarado na origem. Nem se diga que é desnecessária a intimação da parte contrária da homologação da desistência, uma vez que, **com a oposição dos embargos a parte contrária aguarda, de boa-fé, a publicação do acórdão para que possa insurgir-se contra a decisão, considerando a interrupção do prazo recursal prevista no art. 538 do CPC/1973 (art. 1.026 do CPC/2015).** Nesse cenário, é evidente que qualquer decisão processual capaz de influir no direito da parte ao contraditório e à ampla defesa, como, no caso, a homologação de desistência dos embargos opostos pelo reclamante, deve ser objeto de ciência da parte contrária, de modo a permitir que esta se utilize da faculdade recursal atribuída ordenamento jurídico. Preliminar de intempestividade rejeitada.” (RR-542300-38.2008.5.09.0009, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 18/08/2017).(destaquei)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. DESISTÊNCIA. INTERRUÇÃO DO PRAZO RECURSAL PARA A PARTE CONTRÁRIA. RECURSO ORDINÁRIO TEMPESTIVO. O entendimento desta Corte Superior tem sido no sentido de que **os embargos de declaração interrompem o prazo recursal para a parte contrária, ainda que sobrevenha pedido de desistência do embargante.** Recurso de revista conhecido e provido.” (RR - 760-36.2014.5.18.0129, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, 5ª Turma, DEJT 20/11/2015). (destaquei)

Diante disso, uma vez sendo os presentes embargos de declaração tempestivos, adequados e subscritos por advogado habilitado nos autos, verifica-se a interrupção do prazo recursal.

Vê-se, portanto, que a desistência pela parte que opôs os embargos de declaração não está dentre as exceções tratadas no texto legal, de maneira que, mesmo com a homologação da desistência agora efetuada, os embargos de declaração às fls. 562/563 detiveram o efeito de interromper o fluxo do prazo recursal, razão pela qual, inexistindo trânsito em julgado, deve ser restituído às partes o prazo de 8 (oito) dias úteis para interposição de eventual recurso.

O precedente abaixo do Colendo TST segue esse mesmo direcionamento:

“(…)2. DESISTÊNCIA DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. INTEMPESTIVIDADE DO RECURSO ORDINÁRIO NA AÇÃO MATRIZ. NÃO OCORRÊNCIA. INTERRUPTÃO DO PRAZO RECURSAL COM A OPOSIÇÃO DE EMBARGOS ACLARATÓRIOS. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Nos termos do art. 1.026 do Código de Processo Civil, os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de recurso. Ademais, dispõe o art. 897-A, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho que ‘os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de outros recursos, por qualquer das partes, salvo quando intempestivos, irregular a representação da parte ou ausente a sua assinatura’. II. Na hipótese vertente, os embargos de declaração foram opostos pela parte reclamante na ação matriz em 15.05.2015. Em 28.05.2015, o embargante protocolou a desistência do recurso, tendo a reclamada interposto recurso ordinário em 03.06.2015. Todavia, o Tribunal Regional não conheceu do recurso ordinário por intempestividade, sob o fundamento de que o termo inicial para recorrer se deu da publicação da sentença, e não da desistência dos aclaratórios. III. Transitado em julgado, a parte reclamada ajuizou ação rescisória alegando que a decisão rescindenda teria violado manifestamente o art. 1.026, caput, da lei civil adjetiva, segundo o qual ‘os embargos de declaração [...] interrompem o prazo para a interposição de recurso’. Argumentou que **interpôs o recurso ordinário dentro do octídio legal a partir da ciência do pedido de desistência dos embargos de declaração da parte contrária** IV. Todavia, esta Corte Superior tem o entendimento pacífico de que os embargos de declaração opostos por qualquer das partes interrompem o prazo recursal, ainda que posteriormente o embargante desista do recurso. Precedentes. VII. Ademais, **observou-se que os referidos embargos de declaração estavam tempestivos e com representação regular, o que bastaria para a efetiva interrupção do prazo, mesmo que em tese**. VIII. Assim, deve-se manter íntegro o acórdão recorrido, nos termos em que proferidos. IX. Por fim, apesar de a interposição de recurso intempestivo, em regra, não prostrar o termo inicial do prazo decadencial das ações rescisórias, concluiu-se que o apelo estava, em verdade, tempestivo e regular. Assim, enquadrado na hipótese de ‘dúvida razoável’ disposto no item III da Súmula 100 do TST, entende-se que o biênio decadencial teve sua contagem iniciada somente após a última decisão de mérito dos autos, não havendo decadência a ser pronunciada. X. Recurso ordinário de que se conhece e a que se nega provimento.” (TST, SDI-2, RO 0001915-20.2017.5.09.0000, Rel. Min. Evandro Pereira Valadao Lopes, julgado em 21/9/2021, publicado no DEJT em 24/9/2021)(destaquei).

Dessarte, homologo a desistência dos embargos de declaração opostos pela reclamante às fls. 562/563, restituindo-se às partes o prazo de 8 (oito) dias úteis para interposição de eventual recurso.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, homologo a desistência dos embargos de declaração opostos pela reclamante às fls. 562/563, restituindo-se às partes o prazo de 8 (oito) dias úteis para interposição de eventual recurso, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, em aprovar o relatório e homologar a desistência dos embargos de declaração opostos pela reclamante, restituindo-se às partes o prazo de 8 (oito) dias úteis para interposição de eventual recurso, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), 09 de outubro de 2024 (data do julgamento).

JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

Desembargador Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição]

PROCESSO n.º 0001124-08.2023.5.10.0002 - RECURSO ORDINÁRIO

RELATOR(A): JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

RECORRENTE: ANA KAROLINA DOS SANTOS

ADVOGADO: GALILEU DE BELLI NETO

RECORRIDA: EMPRESA DE TECNOLOGIA E INFORMAÇÕES DA PREVIDÊNCIA - DATAPREV

ADVOGADO: MARCELO ALEXANDRE FRANCISCO DA SILVA

ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

(JUIZA LARISSA LIZITA LOBO SILVEIRA)

AUSJ/5

EMENTA

TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. POSSIBILIDADE. PODER DIRETIVO DA EMPRESA. Instituído e regulamentado o trabalho remoto pela empregadora como simples alternativa à prestação de serviços, sobretudo ante o advento da pandemia da Covid-19, constitui mero exercício legítimo do poder diretivo empresarial o restabelecimento do trabalho presencial. Por consequência, sendo observado prazo razoável para o retorno e inexistindo excepcionalidade no caso concreto, é indevida a manutenção do teletrabalho postulada.

Recurso da reclamante conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário contra sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que julgou improcedentes os pedidos formulados pela reclamante (fls. 1.682/1.687).

Recorre a obreira visando, inclusive por meio de tutela de urgência recursal, que seja determinada a continuidade do regime de teletrabalho de forma integral (fls. 1.700/1.729).

Contrarrazões pela reclamada às fls. 1.805/1.867.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (RITRT10, art. 102).

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso é tempestivo; o valor da causa supera o dobro do salário mínimo legal e há sucumbência.

Parte devidamente representada.

Concedidos os benefícios da justiça gratuita, a parte foi dispensada do pagamento das custas (fls. 1.686/1.687).

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade no recurso, dele **conheço**.

II - MÉRITO

TELETRABALHO. DETERMINAÇÃO DE RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. POSSIBILIDADE. PODER DIRETIVO DA EMPRESA.

A reclamante aduziu na inicial, datada de 20/10/2023, que, conquanto lotada em Brasília, estava em regime integral de teletrabalho desde 2020 devido à pandemia da Covid-19, tendo estabelecido residência com seu marido e filhos em Goiânia/GO. Na sequência, narrou que, em 2/10/2023, foi unilateralmente determinado o retorno dos empregados até o dia 23/10/2023 ao trabalho presencial - ao menos três dias por semana -, o que, em seu entendimento, configurou medida abusiva.

Alegou que a demandada “fez os empregados acreditarem que o trabalho em home office seria definitivo” (fl. 12), o que motivou a autora a estruturar sua vida em outra unidade da federação. Enfatizou, no aspecto, a revogação da cláusula geográfica - obrigação de os empregados em regime de teletrabalho residirem no mesmo Estado de sua unidade de lotação - em agosto de 2022, após negociação coletiva (fl. 318).

Sugeriu, ainda, que o home office propiciou um aumento na produtividade e na lucratividade da ré e que inexistente real necessidade de presença ante a natureza das atribuições exercidas, na área de tecnologia.

Postulou, ao final, inclusive por meio de tutela de urgência, que fosse determinada a abstenção de imposição do regime presencial ou híbrido, com conseqüente manutenção do regime de teletrabalho integral (fls. 3/30).

Às fls. 741/743, o juízo de origem, embora tenha considerado que a alteração controvertida estava inserida no poder diretivo do empregador, concedeu tutela de urgência para “determinar a manutenção da autora em regime de teletrabalho, abstendo-se a reclamada de exigir-lhe trabalho de forma presencial ou híbrida até o julgamento da presente ação, quando, então, será reapreciado o requerimento de tutela de urgência para fins de ratificação ou de revogação...”. No essencial, foi enfatizado o impacto da decisão na vida da obreira, sobretudo em atenção ao exíguo prazo concedido e à revogação da cláusula geográfica em 2022.

Após contestação (fls. 896/948), audiência sem produção de prova oral (fl. 1534) e réplica (fls. 1.536/1.558), sobreveio, em 6/5/2024, a sentença ora atacada. Em suma, o juízo de origem, considerando inexistirem razões fáticas ou jurídicas a amparar a manutenção do regime de teletrabalho, julgou improcedentes os pedidos da reclamante, mantendo, contudo, os efeitos da tutela provisória até 31/7/2024.

A decisão foi assim proferida (fls. 1.683/1.686):

“DO TELETRABALHO. RETORNO AO TRABALHO HÍBRIDO/PRESENCIAL

Afirma a reclamante que, embora lotada em Brasília, está em regime de homeoffice integral desde 2020, quando decretado o estado de calamidade pública em razão da pandemia ocasionada pela Covid-19.

Relata que, por meio de normativos internos que revogaram a obrigação de os empregados em regime de teletrabalho residirem no mesmo estado de sua unidade de lotação, a empresa deu a entender que seria definitiva a sua mudança para o teletrabalho, o que a levou a estruturar sua vida e a de sua família em Goiânia/GO. Contudo, em normativo datado de 15/9/2023, a empresa revogou o teletrabalho integral, instituindo a modalidade híbrida e exigindo a presença física dos funcionários, na unidade de sua lotação, aos menos 3 dias na semana, sob pena de retorno integral ao presencial.

Alega ser abusiva tal exigência, pois, além do ganho gerado à empresa com o teletrabalho, inclusive com o aumento da produtividade e do lucro, o retorno ao presencial (integral ou híbrido) implicará a sua mudança de domicílio e, com isso, prejuízos materiais, morais, emocionais, familiares, em desrespeito aos princípios da dignidade humana e da proteção à família. Aponta, ainda, violação ao art. 468 da CLT e contrariedade à Súmula 51 do TST.

Em defesa, a reclamada argumenta que a alteração do regime de prestação de serviços para o teletrabalho se deu de forma precária, em caráter excepcional, em razão da pandemia e que a possibilidade de retorno às atividades presenciais, ou mesmo à modalidade híbrida, está prevista não apenas nos normativos da empresa como no próprio termo aditivo de teletrabalho assinado pela empregada.

Registra, ainda, que, após várias tratativas com a FENADADOS (Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamentos de Dados, Serviços de Informática e Similares), foi celebrado o ACT 2023/2024 com anuência ao regime híbrido/presencial de trabalho, não cabendo mais discussão sobre o tema.

Posta a controvérsia, analiso.

Com efeito, todas as versões da N/GP/043 (normativo interno que estabeleceu diretrizes para implantação e adesão ao teletrabalho na reclamada) juntadas aos autos (N/GP/043/02, de 14/1/2022; N/GP/043/03, de 10/10/2022; N/GP/043 /04) deixam claro o caráter provisório do regime de teletrabalho, fazendo constar do subitem 6.8.1 a possibilidade de cancelamento do regime de teletrabalho, dentre outras motivações, “pela conveniência e oportunidade da Empresa, a exemplo de necessidades da área ou de novos desafios”. Registro que, na versão 4, tal possibilidade encontra-se inserida no subitem 6.11.1.

Tal ressalva foi consignada, ainda, de forma expressa, na cláusula nona do termo aditivo do contrato de trabalho assinado pela autora, *in verbis*:

“A Empresa poderá determinar o retorno do(a) empregado(a) ao trabalho presencial a qualquer tempo da data da assinatura do presente Termo Aditivo, garantido o prazo de transição de no mínimo 15 (quinze) e no máximo 20 (vinte) dias corridos para retorno ao regime presencial” (Id c5101f0).

De se observar que tais normativos encontram-se em harmonia com as regras do teletrabalho previstas na legislação trabalhista (capítulo II-A da CLT), especialmente o art. 75-C, nos seguintes termos:

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

A alegação da autora de que a empresa agiu com má-fé contratual ao revogar a cláusula geográfica na versão 3 do seu normativo e, na versão 4, instituir o teletrabalho híbrido como regra, exigindo da grande maioria dos funcionários a presença física mínima em 3 dias na semana, não se sustenta.

Por certo, a N/GP/043/03, de 10/10/2022, deixou de exigir que o empregado em teletrabalho residisse na mesma base territorial de sua unidade de lotação (item 6.1.4); no entanto, manteve a possibilidade de cancelamento de retorno à atividade presencial por conveniência da empresa, a demonstrar a permanência da natureza precária do teletrabalho.

Outro fator a afastar a alegação obreira de que o fim da cláusula geográfica a teria induzido a acreditar que a sua alteração de regime para o teletrabalho (integral) seria definitiva, levando-a a firmar raízes e construir patrimônio em outra cidade, é o fato de que a revogação normativa ocorreu tão somente em outubro/2022, quando há muito já assinado o contrato de prestação de serviços de arquitetura para projeto da residência da reclamante e de sua família (Id 135209a), em 5/8/2021.

É dizer, o investimento da reclamante na cidade de Goiânia/GO não decorreu, em absoluto, da conduta patronal.

Não houve, portanto, má-fé, abuso ou ilegalidade da empresa ao exigir que a autora, em consonância com a versão 4 do normativo do teletrabalho (N/GP/043/04), retornasse ao trabalho presencial/híbrido em outubro/2023.

Em momento algum, diversamente do que alega a autora, foi assegurada aos empregados da reclamada a alteração definitiva do regime de prestação de serviços para o teletrabalho. O fato de lhes ser permitido morar em localidade diversa da sua unidade de lotação não lhes garante o direito de permanecerem trabalhando, indefinidamente, de forma remota. O incremento na produtividade e lucratividade da empresa também não impõe a sua manutenção, inserindo-se no poder diretivo da empregadora o exame da conveniência de

tal regime de trabalho.

Logo, não há que se falar em violação ao art. 468 da CLT ou contrariedade à Súmula 51 do TST.

Também não vejo na conduta patronal afronta ao art. 226 da CF.

Conforme fundamentou a exma. Juíza Idália Rosa da Silva, em sentença proferida nos autos do processo nº 0001232-98.2023.5.10.0014, que versa sobre questão idêntica, “a reclamada fez o possível para assegurar a manutenção do trabalho dos empregados atingidos pela determinação de transferência de cidade (se comprometendo de analisar caso a caso, conforme comunicado id. 3814b0b) - fator que demonstra a observância do bem estar da família, a fim minimizar eventuais efeitos nocivos”.

Ademais, não ficou comprovada nenhuma situação especial, em concreto, que evidenciasse a necessidade de se manter a reclamante em teletrabalho, na cidade de Goiânia/GO, a fim de se preservar a manutenção e a integridade do seu núcleo familiar.

Ante o exposto, julgo improcedentes os pedidos postulados.

Por outro lado, considerando que a autora reside com sua família em outra unidade da federação e possui filhos menores, matriculados na rede particular de ensino, determino que a alteração do seu regime de trabalho para presencial/híbrido ocorra apenas a partir do segundo semestre/2024, mantendo-se os efeitos da tutela provisória (Id 69f053c) até 31/7/2024.”

Cabível acrescentar, ainda, que, logo na sequência (fls. 1.689/1.695), foi juntado Acórdão proferido pela Segunda Seção Especializada deste Tribunal, referente a agravo interno no MSCiv nº 0001824-87.2023.5.10.0000, no qual foi determinada a suspensão da decisão liminar outrora concedida nestes autos com o retorno da obreira ao trabalho presencial.

Recorre a reclamante às fls. 1.700/1.729, acenando, no essencial, com a má apreciação do acervo probatório. Insiste nas teses lançadas na inicial, pugnano pela reforma da sentença, inclusive com a concessão de tutela de urgência recursal.

Examino.

Analisando detidamente a matéria, entendo que o juízo de origem examinou precisa e exaustivamente o acervo probatório juntado aos autos, formando seu convencimento pela ausência de direito à manutenção do regime de teletrabalho integral.

A fundamentação exposta pelo juízo de primeira instância, além de estar em perfeita sintonia com a prova documental dos autos, revela de forma detalhada, específica e clara que não se sustenta a tese obreira. Não vejo outra saída a não ser adotar a fundamentação da sentença, pois a análise promovida por esta Turma não surtiria conclusão diferente a não ser a repetição dos termos já descritos na decisão.

A tese contida nas razões recursais não logrou infirmar os fundamentos da decisão recorrida, não havendo nenhum equívoco na valoração judicial da prova acostada aos autos.

Apenas faço pequenos acréscimos e ajustes a fim de buscar a entrega da prestação jurisdicional do modo mais exauriente possível.

Inicialmente, reforço que tanto o normativo interno N/GP/043 quanto o termo aditivo ao contrato de trabalho assinado pela obreira em 25/03/2022 (fls. 75/79) revelam, em plena harmonia

com o disposto no art. 75-C da CLT, a transitoriedade do regime de teletrabalho.

No aspecto, aliás, registro que a revogação da cláusula geográfica após negociação coletiva em agosto de 2022, normalizada na N/GP/043/03 (fls. 431/468), apenas permitiu aos empregados em regime de teletrabalho residirem em outra unidade da federação (item 6.1.4, fl. 440), mas não tornou perene e absoluto o trabalho remoto.

Esta modalidade, a toda evidência, foi instituída e posteriormente regulamentada como simples alternativa à prestação de serviços, sobretudo ante o advento da pandemia da Covid-19. Todavia, repita-se, nenhuma das regras previu a imutabilidade do regime, restando assegurado à empregadora, por razões de conveniência e oportunidade, a alteração das condições laborais.

Com efeito, constituía prerrogativa da empresa, a qualquer momento, restabelecer o trabalho presencial desde que, naturalmente, fosse concedido prazo razoável aos empregados. Trata-se, na hipótese, de mero exercício legítimo do poder diretivo empresarial, não havendo falar em direito subjetivo da obreira à manutenção postulada.

Ademais, a propósito das razões recursais, consigno que os documentos juntados com a réplica (antes do encerramento da instrução processual) em nada alteram o deslinde da causa. Verifica-se, em suma, apenas a divulgação de informações acerca da instituição, regulamentação e consolidação do teletrabalho como uma das modalidades de prestação dos serviços no âmbito da ré sem, contudo, infirmar a aludida prerrogativa empresarial de modificação.

Ora, à vista dos fatos narrados, sobretudo em atenção aos documentos vigentes - dentre os quais se destaca o aditivo assinado pela obreira (fls. 75/79) -, não há como endossar a cogitação de que a autora não estava ciente da precariedade do regime de teletrabalho, de sorte que a improcedência da pretensão é medida que se impõe.

De resto, em harmonia com o entendimento prevalecente no Acórdão de fls. 1.689/1.695, à vista do lapso decorrido desde a primeira convocação emitida pela empresa (outubro de 2023) e em atenção ao prazo concedido na sentença atacada para adequação e retomada do trabalho presencial (até 31/7/2024), não cogito ofensa aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade nessa altura, inexistindo nos autos prova robusta de situação excepcional para enquadramento em trabalho remoto.

Na realidade, a parte tão somente demonstrou que seus filhos, em 2023, estavam matriculados na rede de ensino de Goiânia/GO (fls. 32/45), e que havia celebrado contrato de locação de imóvel em maio de 2023, com duração de seis meses (fls. 47/54 e 62/69), os quais apenas indicam implicações naturais da escolha de residência no local.

Vale acrescentar, por oportuno, que a recorrente também juntou, às fls. 58/61, contrato de prestação de serviços de arquitetura datado de agosto de 2021, o qual, conforme bem salientado pelo juízo de origem, não se presta aos fins ora almejados. Tal documento, como se vê, é bem anterior à própria revogação da cláusula geográfica e apenas corrobora que a opção de alteração de domicílio pela autora não decorreu de qualquer ato ou insinuação imputável à empresa.

Assim, não havendo outros elementos capazes de formarem o convencimento deste magistrado em sentido contrário aos termos da decisão, ela é integralmente mantida.

Mantida a improcedência dos pedidos, não há falar em tutela de urgência.

Ponto a ausência de potencial violação aos artigos 226 da CF, 422 do CC e 468 da CLT, à Súmula 51/TST e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à família.

Sendo assim, **nego** provimento ao recurso interposto.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, conheço do recurso obreiro e, no mérito, **nego-lhe** provimento.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário obreiro e **negar-lhe** provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

Juiz Convocado

Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

PROCESSO n.º 0000379-78.2021.5.10.0008 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009) - ACÓRDÃO 2ª TURMA/2024

RELATOR: DESEMBARGADOR JOÃO LUÍS ROCHA SAMPAIO

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUÁRIA - INFRAERO

ADVOGADO: PAULO CIDADE DE OLIVEIRA FILHO

ADVOGADO: CLARISSA PACHECO RAMOS

ADVOGADO: THAIS REGINA DE SOUZA

ADVOGADO: BRUNO BENEVIDES DUARTE LEITE

ADVOGADO: FELIPE QUADROS DE SOUZA

ADVOGADO: EVELISE CRISTINA BALHESTEROS BERGAMO

ADVOGADO: IVAN REIS SANTOS

RECORRIDO: CYNTHIA ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA

ADVOGADO: GUSTAVO PRIETO MOISES

ADVOGADO: EXPEDITO BARBOSA JUNIOR

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO ORDINÁRIA - RITO ORDINÁRIO (JUIZ URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES)

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. 1. ENCERRAMENTO DO VÍNCULO A PEDIDO DA EMPREGADA. INAPTIDÃO PARA O TRABALHO NO MOMENTO DA DEMISSÃO E QUE JÁ PERDURAVA HÁ MAIS DE 15 DIAS. AUSÊNCIA DE ENCAMINHAMENTO AO INSS PARA PERÍCIA. ART. 75, §2º, DO DECRETO 3.048/1999. NULIDADE. ATO NULO QUE NÃO CONVALESCE PELO DECURSO DO TEMPO. ART. 169, CC/02. CRÉDITOS TRABALHISTAS LIMITADOS AOS ÚLTIMOS CINCO ANOS. ART. 7º, XXIX, CF/88. 1.1. É nulo o encerramento do vínculo empregatício, ainda que a pedido da empregada, quando a empregadora, sabendo da inaptidão mental da funcionária para o trabalho há mais de 15 (quinze) dias, não a encaminha para realização de perícia no INSS, conforme determinava a legislação previdenciária vigente ao tempo dos fatos. Exame periódico substitutivo do demissional que atestou a incapacidade por distúrbio psiquiátrico no momento da demissão e que perdurava há 1 (um) mês. Ato nulo 1.2. que, conforme art. 169 do CC/02, não é suscetível de confirmação, nem convalesce pelo decurso do tempo. 1.3. Créditos trabalhistas que se limitam aos últimos 5 (cinco) anos, contados do ajuizamento da ação. **2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. INCABÍVEL A REDUÇÃO DO PERCENTUAL ARBITRADO EM DESFAVOR DA RECLAMADA.** Ajuizada a demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplicável aos autos em razão do princípio *tempus regit actum*, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais na forma do disposto no art. 791-A da CLT. Observada a complexidade da demanda, o local da prestação dos serviços, o zelo demonstrado pelos profissionais e o tempo exigido para a prática de seu serviço (CLT, art. 791-A, §2º), bem como o patamar usualmente adotado no âmbito deste Colegiado, o percentual fixado na origem a título de honorários sucumbenciais a cargo da parte ré (10%) se mostra razoável e proporcional, devendo ser mantido. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. **Recurso da reclamante conhecido e desprovido.**

RELATÓRIO

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho URGEL RIBEIRO PEREIRA LOPES, Titular na 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, prolatou sentença às fls. 508/523, nos autos da reclamação trabalhista movida por CYNTHIA ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA em desfavor da EMPRESA BRASILEIRA DE INFRAESTRUTURA AEROPORTUARIA - INFRAERO, por meio da qual julgou procedentes os pleitos, condenando a Reclamada a realizar a reintegração da Autora. Concedeu à Reclamante os benefícios da justiça gratuita.

A Reclamada, no recurso ordinário de fls. 573/577, busca a reforma da sentença quanto: (i) prescrição; (ii) anulação do pedido de demissão.

Contrarrazões apresentadas pela Reclamante às fls. 588/596.

O Ministério Público do Trabalho - MPT se manifestou às fls. 601/602, pelo conhecimento e não provimento do recurso da Reclamada.

É, em síntese, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário da Reclamada é tempestivo, a representação é regular, as custas foram recolhidas (fls. 585/586) e o depósito recursal realizado por meio de seguro garantia judicial (fls. 578/581).

Assim, conheço do recurso patronal.

2. MÉRITO

2.1. PRESCRIÇÃO.

No caso dos autos, o exame da prescrição depende da análise do regime das incapacidades e da natureza do ato, se nulo ou anulável, de forma que deve ser realizado junto ao mérito.

2.2. PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE. PRESCRIÇÃO.

A Reclamante, na exordial, alegou que o pedido de demissão apresentado à Reclamada padece de nulidade, pois estava em surto psicótico, que lhe retirou a capacidade para a prática do ato. Assim, pediu pela declaração de nulidade do ato e reintegração ao cargo retroativa à data do encerramento do vínculo.

A INFRAERO, em sua defesa, aduziu a ocorrência de prescrição quinquenal e bienal, já que a reclamação trabalhista apenas foi ajuizada em 18/11/2020, enquanto o encerramento do vínculo ocorreu no ano de 2014. Alegou, ainda, a inexistência de incapacidade no momento do pedido de demissão.

O Juízo de origem afastou a alegação de prescrição, reconheceu a nulidade do ato e determinou a reintegração, *in verbis*:

“PRESCRIÇÃO BIENAL E QUINQUENAL

Nos termos do art. 4º, III, do Código Civil, são relativamente incapazes a certos atos ou à maneira de os exercer: aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade.

Sem a capacidade plena e sem a assistência de pessoa civilmente capaz, o relativamente incapaz não tem condições de promover a defesa de seus direitos em juízo, não se mostrando razoável a perda da pretensão pelo transcurso do tempo.

Sublinho que a questão da prescrição bienal e quinquenal será abordada no exame do mérito, haja vista que o pedido principal é de declaração de nulidade do pedido de demissão por incapacidade civil da reclamante.

MÉRITO

NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO, REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO E CONECTÁRIOS LEGAIS

Argumenta a parte autora que, desde o ano de 2012, começou a apresentar problemas mentais acentuados, tais como transtornos psicóticos e crises depressivas, o que fez com viesse a ter um acompanhamento mais constante de seu quadro de saúde, em virtude do agravamento de sua condição.

Relata que mesmo estando laborando em um emprego público estável, aparentemente sem qualquer tipo de problemas, a doença lhe atacou de tal sorte que, em um ato de fúria, e sem qualquer tipo de justificativa, ou mesmo necessidade, durante uma forte crise da doença, solicitou sua demissão do emprego.

Adverte que submetida a diversos exames e análises clínicas foi diagnosticada com transtornos de bipolaridade que evoluíram para esquizoafetividade e de personalidade misto.

Sustenta que um dos momentos mais críticos da doença ocorreu no período em que veio a pedir demissão do cargo estável, motivo pelo qual pugna pela declaração de nulidade do

pedido de demissão e a imediata reintegração aos quadros da reclamada.

Por sua vez, a reclamada advoga a tese de que a autora gozava de capacidade suficiente para ser aprovada em concurso público, exercer suas atividades, e, pedir, voluntariamente, demissão durante plena consciência.

Para mais, expõe que os documentos médicos apresentados se referem a sintomas de problemas mentais bem posteriores ao pedido de demissão, o que demonstra, de modo plausível, que a autora, no momento da prática do ato voluntário demissional estava em sã consciência, e em plena capacidade mental.

Designada perícia médica, a expert elaborou a seguinte conclusão:

“Após análise criteriosa do quadro clínico atual da periciada e subsidiado nos dados fornecidos pelas partes e exames complementares realizados, conclui-se que: De acordo com os exames e relatórios médicos apresentados, **a periciada, à época do pacto laboral, apresentou os seguintes diagnósticos: Transtorno afetivo bipolar - CID-10 F31; Transtorno esquizoafetivo - CID-10 F25; Transtorno de personalidade misto - CID-10 F61.** O prontuário ocupacional do dia 09/09/2014 apontava para humor deprimido, com choro fácil, porém com funções mentais superiores, memória, linguagem dentro da normalidade, não havendo elementos que apontem para ausência de capacidade de entendimento e autodeterminação. A reclamante NÃO APRESENTAVA SINTOMAS PSICÓTICOS no momento da emissão do atestado médico, mantendo estrutura cognitiva de compreensão da realidade preservada, não havia discurso incoerente com a realidade vivida. Verifica-se que há encadeamento lógico dos atos praticados pela periciada, que estava insatisfeita com o trabalho na reclamada, e tomou decisão consciente de sair da reclamada, não havendo qualquer dissociação lógica da conduta adotada pela periciada, demonstrando que sua doença psiquiátrica não provocou comprometimento do entendimento e auto-determinação, não preenchendo os requisitos médicos para a nulidade do negócio jurídico. **No entanto, a periciada não foi submetida a exame demissional, sendo certo que no exame periódico de 09/09/2014 ela foi considerada INAPTA, visto que estava afastada do trabalho por atestado médico, não havendo elementos nos autos que demonstrem a capacidade laborativa preservada para o desligamento em 16/09/2014, caracterizando INAPTIDÃO ao trabalho na época do desligamento da empresa reclamada**”. (Destacado)

Delineados os contornos da lide, passo a decidir.

É consabido que a ausência do exame médico demissional, previsto no art. 168, II da CLT, não acarreta a nulidade da dispensa do empregado, embora configure infração administrativa e enseje a aplicação de multa.

Por outro enfoque, conforme o 7.5.11 da Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual se submetem as organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos poderes legislativo e judiciário e ao Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

“No exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as organizações graus de risco 1 e 2, e há menos de 90 (noventa) dias, para as organizações graus de risco 3 e 4”.

Portanto, conforme previsto na NR acima, o exame periódico realizado pela empresa supriu a falta do exame demissional, já que expedido poucos dias antes do pedido de demissão.

Ora, no exame supracitado, a obreira foi considerada inábil para o trabalho (fls. 238/239),

por distúrbio psiquiátrico.

Desta forma, mostra-se inviável aceitar o pedido de demissão da empregada considerada inapta no momento da rescisão contratual por doença de natureza psiquiátrica, sobretudo porque demonstrava estar com a sua capacidade de discernimento e autodeterminação comprometida, situação em que a empresa deveria ter encaminhado a empregada ao INSS para o recebimento de auxílio doença, até o total restabelecimento da obreira ou até a concessão de aposentadoria por invalidez.

Logo, tendo sido declarada inapta a empregada em seu exame demissional, subscrito pelo médico credenciado pela empresa, nula é a sua demissão a pedido, fazendo jus à reintegração ao emprego e aos consectários legais.

Não somente, há a questão da incapacidade civil da autora que torna a tese autoral ainda mais defensável.

É incontroverso que a reclamada não nega que tinha conhecimento de que a obreira teve afastamento do trabalho por doenças psiquiátricas (fls. 198).

Por outro norte, a perícia médica constatou que a empresa não realizou exame demissional. Nada obstante, foi averiguado que, no momento do pedido de demissão, a reclamante foi considerada inapta, para o exercício de qualquer atividade laboral, no exame clínico ocupacional que era realizado periodicamente pela própria empresa.

No laudo pericial, ainda, é destacado que a obreira estava de licença médica quando o periódico foi realizado.

Há que se ressaltar que a perícia revela que a empresa reclamada descumpria a legislação de Saúde e Segurança do Trabalho, especificamente NR-07 (Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional), NR-09 (Programas de Prevenção de Riscos Ambientais) e NR17 (Ergonomia) (fls. 369 e 377).

Não apenas, ficou evidente que a reclamante teve diversas internações psiquiátricas, inclusive quando ainda era adolescente (fls. 370), e que foi diagnosticada, à época do pacto laboral, com as seguintes doenças: Transtorno afetivo bipolar - CID-10 F31; Transtorno esquizoafetivo - CID-10 F25; Transtorno de personalidade misto - CID-10 F61.

Em que pese os apontamentos da perita oficial, a médica assistente, MARCIA MARIA MOSSURUNGA, CRM 7848 DF, que faz o acompanhamento psiquiátrico da reclamante de longa data, esclareceu que as doenças que acometem a reclamante podem cursar com ideias delirantes próprias de uma alteração do conteúdo do pensamento, com amplo descolamento da realidade, porém revestidas com um discurso cujo texto pode parecer íntegro e concatenado, mas ser desprovido de lógica sustentada, razão pela qual a perita teria relatado erroneamente que a reclamante não apresentava sintomas psicóticos no momento da emissão do atestado médico, já que mantinha estrutura cognitiva de compreensão da realidade preservada.

Do mesmo modo, a médica psiquiatra Márcia destaca que é comum a reclamante relatar nas consultas - com calma e fluência de linguagem e de fala, apresentando uma suposta integridade cognitiva quanto ao pensamento e discurso, aparentemente coerentes - que se atrasou porque estava com o marido resolvendo a compra de um apartamento ou que é complicado ser motorista de tantos filhos e levá-los às atividades extraclasse, sendo que a reclamante está atualmente separada do marido e tem apenas um filho que reside com o pai.

Finalmente, a médica psiquiatra narra:

“No mundo ideal de Cynthia, ela tem a permissão do “ainda” marido porque dialoga com ele, decide a compra de apartamento em comum acordo com o parceiro e leva para o Inglês e para o Ballet os filhos do casal. Mas isso se desfaz quando colhemos a história pregressa das relações de Cynthia com o ex-marido, que foram permeadas por uma certa dificuldade de diálogo entre o casal e a resistência compreensível por parte do ex-marido em perceber a doença de Cynthia. E, quanto aos filhos, estes não existem:

Cynthia tem apenas um filho e a relação com esse menino de nove anos está sendo lentamente construída em terapia, apesar da distância física e afetiva entre eles, o que dificulta a composição dos laços familiares mãe- filho que por diversas razões óbvias são ainda frágeis e causam muita dor à periciada, pois mais uma vez Cynthia se vê incapaz e impossibilitada de exercer um papel, ainda que mínimo, na educação dessa criança tão traumatizada. E, finalmente, não se pode esquecer que Cynthia não dirige automóveis e nem faz qualquer movimento de locomoção sem a presença de um familiar”.

Para corroborar com o relatório da médica assistente, o ex-marido, em audiência, prestou a seguinte informação:

“(…); que a reclamante no início de 2015 com o depoente conduzindo carro ao seu lado, por exemplo, ficava muito nervosa se o depoente parasse o automóvel em sinal fechado porque alguns dos outros veículos estaria a perseguindo; que a relação da reclamante com o depoente e seu filho era normal; **que a reclamante imaginou que seu filho estava sendo molestado na escola, divulgou o fato em grupo de whatsapp, contou ao depoente que foi até a escola e lá viu que nada teria acontecido; que isso causou comoção no grupo das mães; que a reclamante tinha muita dificuldade de lidar com contrariedades e pressão; que a reclamante quando trabalhava na Cassi, sentindo-se perseguida pediu demissão naquele local; que isso por volta de 2007 /2008”**.(Destacado)

Diversamente do que alega a reclamada, em sua impugnação ao laudo pericial, a reclamante atualmente está interditada civilmente, sentença às fls. 445/449, da qual resslato os seguintes trechos:

“Tem-se portanto que inexistente a possibilidade de reversão do quadro clínico evidenciado, uma vez que a condição é incurável, não tendo condições de exprimir de forma plena sua vontade, em especial a fim de realizar os atos da vida civil referentes à gestão de seus recursos financeiros e celebração de atos negociais”.

“Isto posto, tenho que a Requerida não possui condições de gerir a sua pessoa, bem como seus interesses, razão pela qual julgo procedente o pedido para DECRETAR A INTERDIÇÃO de CYNTHIA ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA, nos termos do art. 84, § 1º e do art. 85 da Lei 13.146/2015 e do art. 1.767, inciso I, do Código Civil, e, por consequência, nomear o seu irmão, CLÁUDIO ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA, como seu curador, para representá-lo na prática de todos os atos da vida civil”.

Por oportuno, saliento que o perito do MM. Juízo da 5ª Vara de Família de Brasília entende em sentido contrário à conclusão a que chegou o laudo produzido no presente feito. Vejamos.

“O laudo médico de ID: 152839156 subscrito pelo perito judicial atesta que **a interditanda é portadora de transtorno esquizoafetivo, do tipo misto, F25.2 (CID10). Segundo afirmado pelo perito, a requerida possui “transtorno mental, da ordem das esquizofrenias e dos afetos, já com sinais de cronicidade, que traz um déficit mental e intelectual”**. Ainda, restou informado que a condição da requerida se caracteriza como “transtorno mental já crônico, permanente, com prejuízo de suas capacidades”. **Em complementação ao laudo foi esclarecido que a ausência de juízo crítico da realidade, aliada ao grave comprometimento da pericianda na administração dos seus bens, impossibilita por completo que esta pratique qualquer ato negocial**. Afirmou ainda o expert que “a pericianda não apresenta discernimento para compreender informações e orientação, para em seguida poder tomar

decisões. Tais decisões refletiriam os comprometimentos psíquicos que ela apresenta. Portanto, ela não tem capacidade para administrar seus bens. Mostra-se necessário que alguém tome decisões por ela.” (Destacado)

Neste instante, a impugnação da parte reclamada não tem o condão de rechaçar as evidências das doenças psiquiátricas da autora, tão bem descritas pelos médicos e peritos que a examinaram.

Segundo o princípio da persuasão racional ou do livre convencimento fundamentado, insculpido nos artigos 479 e 480 do CPC/2015, o juiz não está adstrito ao laudo pericial, pois pode formar a sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos.

Neste caso, data vênia, ousou divergir do laudo pericial elaborado nestes autos.

Este Juízo está convencido de que a reclamante não tinha o necessário discernimento para decidir sobre o seu pedido de demissão, porquanto, naquele momento, estava em crise aguda das doenças psiquiátricas que a afligem desde tenra idade.

Segundo a Teoria da Escada Ponteanana, o negócio jurídico é formado com base nos seguintes elementos: existência, validade e eficácia.

O Código Civil não adota integralmente essa teoria porque não menciona o plano da existência, mas apenas a validade e a eficácia.

Contudo, seguindo a Teoria Ponteanana, do nobre jurista Pontes de Miranda, para a existência do negócio jurídico é essencial que haja cumulativamente agente, vontade, objetivo e forma.

A validade se constitui pelo agente capaz; vontade livre; objeto lícito, possível determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

Por fim, há o plano da eficácia, momento em que os fatos jurídicos produzem efeitos. Sobre a falta de capacidade do agente para a realização de negócio jurídico, o artigo 166, I, do Código Civil estabelece: “Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz”.

No decorrer do processo, verificou-se que a autora não demonstrou ter discernimento e autodeterminação para formular o pedido de demissão. Isso porque, à época, a autora já apresentava Transtorno afetivo bipolar - CID-10 F31; Transtorno esquizoafetivo - CID- 10 F25; Transtorno de personalidade misto - CID-10 F61, de modo que a vontade exprimida estava viciada.

Note-se que a esquizofrenia é uma doença bastante grave para a capacidade de entendimento de seu portador, tanto assim que, muitas vezes, tem o condão de afastar até mesmo a imputabilidade na esfera penal, cujos bens juridicamente resguardados, de inestimável valor, não se comparam aos bens meramente patrimoniais.

Conforme referido na obra do nobre penalista QUEIROZ (2020):

“A expressão doença mental deve ser entendida em sentido amplo, a fim de compreender toda e qualquer alteração mórbida da saúde mental apta a comprometer, total ou parcialmente, a capacidade de entendimento do seu portador, como esquizofrenia, psicose maniaco-depressiva, psicose alcoólica, paranoia, epilepsia, demência senil, paralisia progressiva, sífilis cerebral, arteriosclerose cerebral, histeria etc., pouco importando a causa geradora de semelhante estado, se natural ou tóxica (v.g., uso de droga lícita ou ilícita), por exemplo.”

(QUEIROZ, Paulo. Direito Penal: Parte Geral. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2020. v. 1. p. 396).

Como consequência, entendo que o negócio jurídico é nulo de pleno direito (pedido de demissão (distrato)), não sendo suscetível de confirmação, nem convalescendo pelo decurso do tempo - nos termos do artigo 169, do Código Civil - motivo pelo qual não incide prescrição ao caso, seja bienal ou quinquenal.

No mesmo sentido, cito aresto do c. TST:

“RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PRESCRIÇÃO QUINQUENAL - SUSPENSÃO - ABSOLUTAMENTE INCAPAZ. 1. Nos termos do art. 3º, II, do Código Civil, em sua redação anterior, são absolutamente incapazes as pessoas que, por enfermidade ou deficiência mental, não puderem exercer os atos da vida civil. 2. Sem a capacidade de fato, a pessoa não tem condições de exercitar isoladamente a defesa de seus direitos em juízo e não pode ser penalizado com perda da pretensão pelo transcurso do tempo. Como dispõe o art. 198, I, do Código Civil, não corre a prescrição contra os absolutamente incapazes. 3. Sendo incontroverso nos autos que o reclamante é absolutamente incapaz, declarado por sentença de interdição, a contagem do prazo prescricional, bienal e quinquenal, está suspensa enquanto perdurar essa condição. 4. Ressalte-se que a nomeação judicial de curador não é fato suficiente para a retomada da fluência do prazo prescricional. O absolutamente incapaz está protegido contra a prescrição e não pode ser penalizado pela desídia e inércia do seu representante legal.

Recurso de revista conhecido e provido”.

(TST - RR: 8724420105150059, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 08/08/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018)

Neste contexto, declaro a nulidade do pedido de demissão da autora (fls.237) e determino a sua reintegração ao emprego, com data a contar de 02/10/2014, com direito ao recebimento de todos os benefícios inerentes, salários e promoções.

Insta lembrar que, por óbvio, como a autora está interdita civilmente, a reiteração será em caráter jurídico, e não de fato, para fins de assistência patronal, até o pleno restabelecimento da obreira ou até que sobrevenha aposentadoria por invalidez permanente.” (fl. 510/517).

A INFRAERO insiste na tese de que houve a prescrição, alegando que “no ato do pleito de demissão por parte da Recorrida, esta gozava de plena capacidade civil, não havia prova de interdição da mesma, não cabendo neste sentido o afastamento da prescrição, uma vez que a suposta incapacidade foi diagnosticada posteriormente ao seu ato de demissão” (fl. 576).

Aduz, ainda, que “resta evidente que esta sempre gozou de pleno discernimento e plena capacidade quanto à sua manifestação de vontade” (fl. 575).

Analiso.

In casu, busca a Autora ser reintegrada em emprego público, sob o fundamento de que era incapaz ao tempo do pedido de demissão.

Analisando os autos, verifico, do TRCT, que a rescisão contratual a pedido da empregada se deu em 1º/10/2014 (fl. 140/141), tendo o pedido sido apresentado pela Reclamante em 16/9/2014 (fl. 142). A ação foi ajuizada em 18/11/2020 e, em 10/7/2023, foi julgado procedente o pleito de decretação da interdição da Reclamante (fls. 445/449).

Na origem, o direito à reintegração foi reconhecido sob os seguintes fundamentos: (i) o pedido de demissão é nulo, pois a Autora havia sido considerada inapta no exame periódico, que substituiu

o exame demissional, de forma que deveria ter sido encaminhada ao INSS para o recebimento do auxílio-doença; (ii) há nulidade absoluta decorrente da incapacidade total da Autora, que não convalesce pelo decurso do tempo.

De início, quanto à nulidade decorrente da incapacidade da Autora, tenho que os fundamentos da sentença não se mantêm. Explico.

O advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146/2015, promoveu mudanças significativas no ordenamento jurídico pátrio, em especial no regime das incapacidades.

Dessa forma, o Código Civil passou a prever o seguinte quanto aos absoluta e relativamente incapazes:

“Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - (Revogado) ; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - (Revogado) ; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

III - (Revogado) . (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

IV - os pródigos.

Parágrafo único. A capacidade dos indígenas será regulada por legislação especial.

(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)”

No caso concreto, a Reclamante foi interditada nos seguintes termos:

“Isto posto, tenho que a Requerida não possui condições de gerir a sua pessoa, bem como seus interesses, razão pela qual julgo procedente o pedido para DECRETAR A INTERDIÇÃO de CYNTHIA ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA, nos termos do art. 84, § 1º e do art. 85 da Lei 13.146/2015 e do **art. 1.767, inciso I, do Código Civil**, e, por consequência, nomear o seu irmão, CLÁUDIO ESMERALDO TORRES DE OLIVEIRA, como seu curador, para representá-lo na prática de todos os atos da vida civil” (fl. 448) Grifos acrescidos.

O art. 1.767, I do Código Civil, fundamento da interdição, por sua vez, determina que:

“Art. 1.767. Estão sujeitos a curatela:

I - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade;

(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)”

Assim, do que se vê, a Reclamante não se trata de pessoa absolutamente incapaz, cuja hipótese, atualmente, está restrita ao menor de 16 anos. Ela é, na verdade, relativamente incapaz.

Sendo relativamente incapaz, inexistente causa de impedimento/suspensão da prescrição, que só se aplica ao absolutamente incapaz:

“Art. 198. Também não corre a prescrição:

I - contra os incapazes de que trata o art. 3º;”

Além disso, por ser relativamente incapaz, o negócio jurídico por ela realizado (distrato), sem a devida assistência, não é nulo, mas anulável, conforme art. 171, I, do Código Civil:

“Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:

I - por incapacidade relativa do agente;”

Assim, é suscetível de confirmação pelo decurso de tempo.

Por isso, a verificação da incapacidade relativa da obreira, ainda que tenha culminado na interdição, não é capaz de assegurar o direito vindicado, pois não impede o curso da prescrição.

Todavia, quanto à nulidade do pedido de demissão decorrente do não encaminhamento da Autora ao INSS, penso que a sentença não merece qualquer reparo, de forma que a reintegração deve ser mantida por este fundamento.

Nesse sentido, destaco que a Reclamante esteve afastada de suas funções do dia 1º/9/2014 a 15/9/2014, haja vista o atestado emitido por médica psiquiátrica, em 1º/9/2014, no qual consta o CID F31.5 (Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave com sintomas psicóticos) (fl. 145).

Durante tal afastamento, no dia 9/9/2014, a Reclamante foi submetida a exame periódico (fl. 143/144), por meio do qual restou atestado a sua inaptidão para o trabalho, conforme conclusão da avaliação médica:

“Exame clínico realizado no período de vigência de afastamento médico devido a distúrbio psiquiátrico. No momento não reúne condições de exercer atividades laborais” (fl. 144)

No laudo pericial realizado em Juízo, apesar de a Douta Perita ter entendido que a Reclamante não estaria apresentando sintomas psicóticos no momento do pedido de demissão, atestou a inaptidão para o trabalho à época do desligamento:

“8. CONCLUSÃO

Após análise criteriosa do quadro clínico atual da periciada e subsidiado nos dados fornecidos pelas partes e exames complementares realizados, conclui-se que:

De acordo com os exames e relatórios médicos apresentados, a periciada, à época do pacto laboral, apresentou os seguintes diagnósticos: Transtorno afetivo bipolar - CID-10 F31; Transtorno esquizoafetivo - CID-10 F25; Transtorno de personalidade misto - CID- 10 F61.

O prontuário ocupacional do dia 09/09/2014 apontava para humor deprimido, com choro fácil, porém com funções mentais superiores, memória, linguagem dentro da normalidade, não havendo elementos que apontem para ausência de capacidade de entendimento e autodeterminação.

A reclamante NÃO APRESENTAVA SINTOMAS PSICÓTICOS no momento da emissão do atestado médico, mantendo estrutura cognitiva de compreensão da realidade preservada, não havia discurso incoerente com a realidade vivida.

Verifica-se que há encadeamento lógico dos atos praticados pela periciada, que estava insatisfeita com o trabalho na reclamada, e tomou decisão consciente de sair da reclamada, não havendo qualquer dissociação lógica da conduta adotada pela periciada, demonstrando que sua doença psiquiátrica não provocou comprometimento do entendimento e autodeterminação, não preenchendo os requisitos médicos para a nulidade do negócio jurídico.

No entanto, a periciada não foi submetida a exame demissional, sendo certo que no exame periódico de 09/09/2014 ela foi considerada INAPTA, visto que estava afastada do trabalho por atestado médico, não havendo elementos nos autos que demonstrem a capacidade laborativa preservada para o desligamento em 16/09/2014, caracterizando INAPTIDÃO ao trabalho na época do desligamento da empresa reclamada” (fls. 398/399)

Em que pese a conclusão do exame periódico em 9/9/2014, a Reclamante apresentou pedido de demissão em 16/9/2014 (fl. 142), no dia seguinte à volta do afastamento médico de 15 (quinze) dias, solicitando o término do contrato de trabalho a partir de 1º/10/2014, o que se confirmou conforme TRCT (fl. 140/141).

Na demissão, não foi realizado o exame demissional, uma vez que a Reclamante, no pedido de desligamento, informou que havia realizado exames periódicos recentemente e que estes serviriam como demissionais.

Dito isso, verifico que, no caso concreto, era possível a dispensa da realização do exame demissional, com base no item 7.5.11. da NR 7/MTE, já que o periódico havia sido realizado há menos de 1 (um) mês.

Eis o teor do item 7.5.11:

“7.5.11 No exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de 135 (cento e trinta e cinco) dias, para as organizações graus de risco 1 e 2, e há menos de 90 (noventa) dias, para as organizações graus de risco 3 e 4”.

Todavia, ao não realizar o exame demissional, a Reclamada assentiu que a conclusão do exame periódico manteve-se hígida no momento do desligamento a pedido, ocorrido em 1º/10/2014. Ou seja, assumiu que a empregada estava incapacitada para o trabalho em decorrência de distúrbio psiquiátrico.

Verificada essa incapacidade no momento da demissão (1º/10/2014) e, considerando que a Autora já estava afastada por incapacidade desde o dia 1º/9/2014 (fl. 145), só cabe ratificar o entendimento do Juízo no sentido de que a Autora deveria ter sido encaminhada ao INSS.

Ora, se a inaptidão da empregadora manteve-se por mais de 15 (quinze) dias (do dia 1º/9 a 1º/10/2014), aplica-se o art. 75, §2º, do Decreto nº 3.048/1999, conforme redação vigente à época dos fatos:

“§ 2º Quando a incapacidade ultrapassar quinze dias consecutivos, o segurado será encaminhado à perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social.”

O encaminhamento não só se fazia importante, como obrigatório. Além disso, a Autora, mentalmente debilitada, tinha direito de perceber o auxílio-doença, nos termos do caput do art. 59 da Lei nº 8.213/1991:

“Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.”

Assim, ao não realizar o encaminhamento, a Reclamada encerrou vínculo empregatício com empregada que estava incapacitada para o trabalho há 1 (um) mês em decorrência de distúrbios psiquiátricos, em relação aos quais já tinha amplo conhecimento, conforme confessado na contestação:

“36. Assim, não se nega que era de conhecimento da Requerida que a Autora teve afastamento por doenças psiquiátricas” (fl. 198)

Ao proceder desta forma tenho que, de fato, a INFRAERO incorreu em nulidade ao receber o pedido de demissão e processá-lo sem se atentar às regras objetivas contidas na legislação previdenciária.

Por ser nulo, tal ato não é suscetível de confirmação, tampouco convalesce pelo decurso de tempo, consoante previsão contida no art. 169 do Código Civil. Desta feita, não há se falar em prescrição.

Afastada a prescrição, não merece reparos a determinação de reintegração a partir de 2/10/2014, uma vez que o ato nulo data de 1º/10/2014.

Contudo, ainda que o ato nulo não se convalide com o tempo, é certo que a Constituição Federal, no art. 7º, XXIX, limita os créditos resultantes da relação de trabalho aos últimos 5 (cinco) anos.

Assim, mantenho o dever da Reclamada de realizar a reintegração, declarando prescritos os créditos anteriores a 18/11/2015, considerando o ajuizamento, na Justiça Federal, em 18/11/2020.

Ante o exposto, dou parcial provimento ao recurso, apenas para declarar prescritos os créditos anteriores a 18/11/2015.

2.3. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. PERCENTUAL. REDUÇÃO INCABÍVEL.

A Reclamada foi condenada ao pagamento dos honorários sucumbenciais de 10% (dez por cento) sobre o valor atualizado da causa.

Em razões recursais, pede pela redução do percentual.

Sem razão.

Ajuizada a demanda após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplicável aos autos em razão do princípio, são devidos honorários *tempus regit actum* advocatícios sucumbenciais na forma do disposto no art. 791-A da CLT.

No que concerne ao valor dos honorários sucumbenciais arbitrados em favor do patrono da

Reclamante, ressalta-se que, de acordo com a regra do § 2º do art. 791-A da CLT, deve ser fixado tendo em vista o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviço, a natureza e importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Diante de tais parâmetros legais, e de acordo com a orientação adotada pela egrégia 2ª Turma para situações similares, correta se mostra a fixação dos honorários sucumbenciais na origem em favor dos patronos do Reclamante no percentual de 10% (dez por cento), sendo incabível a redução pretendida.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento, apenas para declarar prescritos os créditos anteriores a 18/11/2015, tudo nos termos da fundamentação precedente.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os Integrantes da Egr. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, por unanimidade, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe parcial provimento. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), 19 de junho de 2024(data do julgamento)

Desembargador João Luís Rocha Sampaio

Relator(a)



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

PROCESSO n.º 0001862-58.2022.5.10.0801 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)

RELATOR(A): JUIZ CONVOCADO ALEXANDRE DE AZEVEDO SILVA

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

RECORRIDO: ANDRE LUIZ SILVA FRAZAO

ADVOGADO: VINICIUS EDUARDO LIPCZYNSKI - TO0005792-A

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS - TO

CLASSE ORIGINÁRIA: AÇÃO TRABALHISTA - RITO ORDINÁRIO (JUIZ REINALDO MARTINI)

EMENTA

RECURSO DA RECLAMADA. TRANSFERÊNCIA A PEDIDO POR MOTIVO DE SAÚDE. JUÍZO DE PONDERAÇÃO. PREVALÊNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. POSTULADO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Na hipótese dos autos, ao se ponderar os interesses tutelados, de um lado o poder diretivo do empregador e do outro pedido que busca preservar o direito à saúde e o postulado da dignidade da pessoa humana, que se coadunam com o interesse público da Administração, indevida a manutenção do indeferimento do pedido de transferência por motivo de saúde pela reclamada, que motivou a recusa no “efetivo superavitário” da lotação pretendida. Não se trata de malferimento ao poder diretivo do empregador ou se discute o teor dos normativos internos da ECT, que disciplinam as condições para a transferência de trabalhadores. O fundamento para o deferimento da transferência se amparou em princípios constitucionais e direitos fundamentais. Sentença mantida. **Recurso conhecido e não provido.**

RELATÓRIO

Excelentíssimo Juiz REINALDO MARTINI, em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Palmas - TO, proferiu sentença às fls. 117/120 do PDF, nos autos da ação movida por **ANDRÉ LUIZ SILVA FRAZÃO** em desfavor da **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS**, aditada pela decisão de embargos de declaração às fls. 147/148 do PDF, por meio da qual julgou procedentes os pedidos formulados na inicial.

A reclamada interpôs recurso ordinário às fls. 124/136 do PDF. Pleiteia a reforma da sentença para que seja indeferida a transferência requerida.

Contrarrazões pelo reclamante às fls. 189/193 do PDF.

O Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93, manifestou-se pelo regular prosseguimento do feito, sem prejuízo de posterior manifestação oral em sessão ou com vista dos autos por razão superveniente, conforme prerrogativa prevista no inciso VII do artigo mencionado (fl. 210 do PDF).

É, em síntese, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

O recurso é tempestivo e a representação está regular.

A recorrente é isenta do pagamento das custas processuais e do depósito recursal, tendo em vista que lhe são estendidas as prerrogativas e os privilégios da Fazenda Pública, conforme Decreto-Lei 509/69 e Orientação Jurisprudencial n.º 247, II, da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Conheço.

2. MÉRITO - RECURSO DA RECLAMADA

2.1. TRANSFERÊNCIA A PEDIDO. MOTIVO DE SAÚDE

Na inicial, o autor postulou sua transferência da cidade de Darcinópolis/TO para Araguaína/TO, por motivo de saúde.

Narrou que reside no município de Araguaína e foi lotado na agência de Darcinópolis, localizado a cerca de 80 quilômetros de sua residência levando, para o deslocamento diário, cerca de 1h30 na ida e mais 1h30 na volta e que, em 2018, foi diagnosticado com fibromialgia e, atualmente, sofre com distúrbios do sono, humor, fadiga, apresenta quadro de dor crônica em membros superiores e inferiores e também dores na lombar. Explicou que o médico do trabalho da ECT emitiu parecer determinando que o autor deixasse de exercer atividades que exijam viagens frequentes, à época, pelo período de 90 dias.

Em defesa, a ECT alegou que indeferiu o pedido de transferência por não preenchidas as condições estabelecidas no item 1.1, Capítulo 2, Módulo 23, do MANPES por ausência de vaga disponível na cidade lotação e pela crescente demanda da atividade postal.

Dirimindo a controvérsia, o Juízo de origem deferiu o pleito determinando que a reclamada proceda a transferência do autor para a cidade de Araguaína enquanto estiverem presentes as situações fáticas ensejadoras do pedido de tratamento de saúde, pelos seguintes fundamentos:

“O reclamante labora para a ré desde 05/09/2011, ocupando o cargo efetivo de agente de correios/atendente comercial (ID d7ab5ed).

Segundo a exordial, o postulante foi lotado no município de Darcinópolis/TO, localizado a 80 quilômetros de Araguaína/TO, onde tem domicílio. Informa que, realizava diariamente esse trajeto, que durava cerca de 3 horas entre a ida e o retorno. Ocorre que, o postulante foi acometido por uma doença chamada fibromialgia, necessitando de tratamento contínuo com diversos profissionais da saúde na cidade de Araguaína/TO.

O demandante afirmou que, em julho de 2022, foi emitido laudo médico (ID 0518830) concluindo que o deslocamento realizado pelo autor vinha agravando seu estado clínico. Em seguida, em 22/11/2022, o médico do trabalho da reclamada, emitiu parecer (ID 7254da9), determinando que o autor deixasse de exercer atividades que exijam viagens frequentes, pelo período de 90 dias. Desta forma, pugnou a transferência de sua lotação para o município de Araguaína/TO.

A requerida sustentou que a decisão de transferência do autor insere-se no poder diretivo do empregador, devendo ser pautada no interesse público sobre os individuais. Em defesa, a requerida apresentou alegações genéricas, sem exposição impugnação específica dos fatos narrados pelo autor, limitando-se a informar inexistência de vaga em Araguaína. Ademais, confirmou que o autor se encontra atualmente exercendo atividades internas em Araguaína/TO. Requereu a improcedência do pedido.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “o empregador possui prerrogativas que concentram em si o poder de dirigir a prestação dos serviços. Contudo, este não é absoluto ou ilimitado e tampouco o empregado deve cumprir toda e qualquer ordem emanada do patrão. O poder de direção do empregador encontra seus limites na própria Constituição da República Federativa do Brasil (CR) de 1988, pois os direitos e princípios fundamentais ali estabelecidos tutelam também essa relação de trabalho, partindo-se da proteção da dignidade humana, da intimidade e da privacidade”.

Consta no MANPES (Manual de Pessoal), documento normativo interno da requerida, especificamente no item 4.2.1., que a transferência por interesse do empregado visa atender necessidade pessoal ou familiar do requerente, permitindo que este continue a prestar seus serviços à ECT em nova localidade ou dependência de seu interesse. Ainda, no item 1.4.6, dispõe que o empregado pode solicitar transferência por motivo de saúde própria ou de seus dependentes legais que terá prioridade na transferência em relação aos demais inscritos no SNT, quando na localidade de sua lotação/residência não houver tratamento médico continuado adequado à patologia, ou estiver acometido de doença grave que por recomendação do médico da ECT necessite ser transferido.

Na hipótese da transferência se fundar em motivo de saúde, seja do empregado ou de seus dependentes, não há como exigir que a unidade de origem esteja superavitária.

A reclamada, inclusive, por meio de sua junta médica, emite recomendação para que o autor realize atividades internas em Araguaína/TO pelo prazo de 90 dias, com objetivo de intensificar o tratamento, devendo ser reavaliado a cada 30 dias, sendo deferida a lotação provisória do empregado na cidade de Araguaína (ID 6076355).

Entendo que, mostra-se razoável e imprescindível para a continuidade do tratamento de saúde do autor, a manutenção de suas atividades na cidade de Araguaína/TO, em funções compatíveis com sua capacidade laboral, enquanto durar o tratamento médico pelo postulante, devendo ser observada reavaliação periódica pela junta médica da reclamada, a fim de atestar suas condições de trabalho(fl. 117/118 do PDF).

Nas razões recursais, a reclamada reitera os termos da defesa e alega que a agência de

Araguaína possui excesso de 7 empregados e que o fato de o autor trabalhar em Darcinópolis não impede a realização do tratamento médico, uma vez que o empregado reside em Araguaína e, conforme MANPES - Módulo 19, Capítulo 4, pode se ausentar do trabalho, desde que devidamente comprovado, para consulta médica e acompanhamento por profissionais de saúde.

Decido.

Por ausência de impugnação, incontroverso nos autos que o reclamante trabalha a uma distância de 80 km de sua residência e que é portador de fibromialgia. Ou seja, não há controvérsia sobre o motivo apontado pelo obreiro ao pleitear sua transferência.

Em reforço, consta nos autos relatório médico mencionando que a rotina diária de viagem de van para o local de trabalho, ao que parece “estava agravando quadro de ansiedade e mantendo dores (dores em coluna, em quadril esquerdo (tendinopatia)” (fl. 48 do PDF).

Extrai-se ainda dos autos a existência de normativa da ECT regulamentando os pedidos de transferência, no qual traz como um dos requisitos a existência de vaga no órgão de destino.

Ocorre que, em que pese as alegações da defesa, não se desincumbiu a reclamada de demonstrar o alegado superavit de vaga em Araguaína. Ônus que lhe incumbia.

E, ainda que assim não fosse, ao ponderar os interesses tutelados, de um lado o poder diretivo do empregador e do outro pedido que busca preservar o direito à saúde e o postulado da dignidade da pessoa humana, que se coadunam com o interesse público da Administração, não há como se manter o indeferimento do pedido administrativo, que motivou a recusa no “efetivo superavitário, ou seja, possui sobra de 07 empregados, onde as transferências só estão sendo realizadas de agências com sobra de efetivo para agências com necessidade de efetivo” (fl. 42 do PDF).

Veja-se que a ECT ainda fundamenta a recusa no fato de que o autor já reside em Araguaína e poderia se ausentar para consultas e acompanhamento por profissionais de saúde não sendo, portanto, empecilho sua lotação em Darcinópolis. Contudo, ao passar por avaliação do médico do trabalho da reclamada em novembro/2020, lhe foi recomendado a suspensão de viagens frequentes pelo período de 90 dias (fl. 56 do PDF).

Não se cogita de malferimento ao poder diretivo do empregador ou se discute o teor dos normativos internos da ECT, que disciplinam as condições para a transferência de trabalhadores. O fundamento para o deferimento do pleito não se amparou nos normativos, mas sim em princípios constitucionais e direitos fundamentais.

Lembra LUIZ GUILHERME LOUREIRO (in “Teoria Geral dos Contratos no Novo Código Civil”, Editora Método, São Paulo, 2002, p. 58), que “O regime contratual deve cumprir sua função econômica, realizar o valor utilidade que lhe é próprio, mas sempre com vistas à realização da justiça e à preservação da dignidade da pessoa humana, que é o verdadeiro sujeito de direito”.

E, como já decidido pelo Col. TST, o “direito à saúde se insere na órbita dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, tratando-se de um direito público subjetivo indisponível, assegurado a todas as pessoas, conforme estabelece o art. 196 da CF . O art. 2º, da Lei nº 8.080/90, dispõe que a saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício” (AIRR-98-21.2014.5.22.0110, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 09/12/2016).

Dito isso, irretocável se mostra a decisão de origem que, em juízo de ponderação, se amparou no princípio da dignidade da pessoa humana e no direito à saúde para autorizar a transferência postulada.

Ainda, pela propriedade dos fundamentos, cito trecho do voto proferido pelo Exmo Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno em caso similar (1ª Turma, ROT n. 0000088-87.2017.5.10.0018, in DEJT 3/9/2019):

“[...] as normas constitucionais destinadas a organizar a Administração Pública coexistem com outros princípios e diretrizes de idêntica hierarquia normativa e que, por abrigarem valores contrapostos ou que por disciplinarem interesses distintos, podem, no plano concreto, entrar em rota de colisão.

Em situações tais, tem-se por pacífico que a resolução do conflito deve passar pelo juízo de ponderação dos interesses tutelados, de forma a estabelecer qual norma deve prevalecer em determinada circunstância.

A questão ganha especial relevo quando o conflito envolve dispositivos constitucionais voltados a disciplinar a atuação da Administração Pública e dispositivos que versam sobre matéria de cunho tipicamente constitucional.

Bastante pertinente, no aspecto, a lição do Ministro Luís Roberto Barroso no artigo “Neoconstitucionalismo e constitucionalização do Direito. O triunfo tardio do Direito Constitucional no Brasil. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 851, 1 nov. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7547>. Acesso em: 11 ago. 2019):

“[...]”

A presença de dispositivos sobre a Administração Pública nas Constituições modernas tem início com as Cartas italiana e alemã, em precedentes que foram ampliados pelos Textos português e espanhol. A Constituição brasileira de 1988 discorre amplamente sobre a Administração Pública (v. supra), com censurável grau de detalhamento e contendo um verdadeiro estatuto dos servidores públicos. Nada obstante, contém algumas virtudes, como a dissociação da função administrativa da atividade de governo [85] e a enunciação expressa de princípios setoriais do direito administrativo, que na redação original eram os da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade. A Emenda Constitucional nº 19, de 4.06.98, acrescentou ao elenco o princípio da eficiência [86]. A propósito, a tensão entre a eficiência, de um lado, e a legitimidade democrática, de outro, é uma das marcas da Administração Pública na atualidade [87].

De parte isso, deve-se assinalar que o perfil constitucional do Estado brasileiro, nos domínios administrativo e econômico, foi alterado por um conjunto amplo de reformas econômicas, levadas a efeito por emendas e por legislação infraconstitucional, e que podem ser agrupadas em três categorias: a extinção de determinadas restrições ao capital estrangeiro, a flexibilização de monopólios estatais e a desestatização. Tais transformações modificaram as bases sobre as quais se dava a atuação do Poder Público, tanto no que diz respeito à prestação de serviços públicos como à exploração de atividades econômicas. A diminuição expressiva da atuação empreendedora do Estado transferiu sua responsabilidade principal para o campo da regulação e fiscalização dos serviços delegados à iniciativa privada e das atividades econômicas que exigem regime especial. Foi nesse contexto que surgiram as agências reguladoras, via institucional pela qual se consumou a mutação do papel do Estado em relação à ordem econômica [88].

Por fim, mais decisivo que tudo para a constitucionalização do direito administrativo, foi a incidência no seu domínio dos princípios constitucionais - não apenas os específicos, mas sobretudo os de caráter geral, que se irradiam por todo o sistema jurídico. Também aqui, a partir da centralidade da dignidade humana e da preservação dos direitos fundamentais, alterou-se a qualidade das relações entre Administração e administrado, com a superação ou reformulação de paradigmas tradicionais [89].

Dentre eles é possível destacar:

a) a redefinição da idéia de supremacia do interesse público sobre o interesse privado

Em relação a este tema, deve-se fazer, em primeiro lugar, a distinção necessária entre interesse público (i) primário - isto é, o interesse da sociedade, sintetizado em valores como justiça, segurança e bem-estar social - e (ii) secundário, que é o interesse da pessoa jurídica de direito público (União, Estados e Municípios), identificando-se com o interesse da Fazenda Pública, isto é, do erário [90]. Pois bem: o interesse público secundário jamais desfrutará de uma supremacia a priori e abstrata em face do interesse particular. Se ambos entrarem em rota de colisão, caberá ao intérprete proceder à ponderação desses interesses, à vista dos elementos normativos e fáticos relevantes para o caso concreto [91].

b) a vinculação do administrador à Constituição e não apenas à lei ordinária Supera-se, aqui, a ideia restrita de vinculação positiva do administrador à lei, na leitura convencional do princípio da legalidade, pela qual sua atuação estava pautada por aquilo que o legislador determinasse ou autorizasse. O administrador pode e deve atuar tendo por fundamento direto a Constituição e independentemente, em muitos casos, de qualquer manifestação do legislador ordinário. O princípio da legalidade transmuda-se, assim, em princípio da constitucionalidade ou, talvez mais propriamente, em princípio da juridicidade, compreendendo sua subordinação à Constituição e à lei, nessa ordem.”(os destaques são deste Relator)

Da lição supra transcrita extrai-se que a atuação da Administração deve pautar-se primordialmente pelos ditames da Constituição, em detrimento de outros textos legais, em reconhecimento à força normativa da Lei Maior. Tal constatação, de plano, põe em patamar secundário disposições legais de natureza infraconstitucional, bem como normativos internos empresariais.

Tal constatação, de plano, põe em patamar secundário disposições legais de natureza infraconstitucional, bem como normativos internos empresariais.

Extrai-se, outrossim, que mesmo os princípios constitucionais que pautam a conduta da Administração Pública devem ser mitigados quando, numa determinada situação concreta, vierem a contrariar valores constitucionais fundamentais.

E em tal perspectiva, há de se considerar que o Excelso Supremo Tribunal Federal, em seu papel de intérprete maior da Constituição, já expressou, em diversos julgados, que o postulado da dignidade da pessoa humana constitui o alicerce sobre o qual se erige nossa Carta Maior e, em tal condição, deve inspirar a interpretação de todo e qualquer outro preceito constitucional, não estando submetido, ele próprio, a juízo de ponderação. [...]”.

Nesse mesmo raciocínio, os seguintes precedentes deste Eg. Tribunal Regional, por suas três Turmas:

“EMPREGADO PÚBLICO. TRANSFERÊNCIA MOTIVADA. DOENÇA EM MEMBRO DA FAMÍLIA. A remoção por motivo de saúde está firmada no artigo 196 da CRFB, que assegura o direito a saúde e a seu tratamento, além do dever de proteção e assistência familiar. Ressalte-se que compete à Administração reduzir os riscos que possam causar lesão ao seu jurisdicionado (artigo 7º, XXII, da CF) e a proteção ao direito à vida (artigo 5º da CRFB), sendo que todos estes direitos-garantias estão contidos no princípio da dignidade da pessoa humana. Ademais, a pretensão da obreira encontra arrimo na aplicação analógica da Lei 8.112/1990, que permite a remoção a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração, “por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial” (art. 36, III, “b”). Recurso da reclamada conhecido e desprovido. (TRT 10ª Região, 1ª Turma, ROT n. 0000205-51.2022.5.10.0811, Relator Desembargador Dorival Borges de Souza Neto, in DEJT 02/08/2022).

“TRANSFERÊNCIA A PEDIDO POR MOTIVO DE SAÚDE. Na hipótese, diante dos fatos demonstrados, principalmente quanto à importância da assistência da família no tratamento médico da autora, e dos argumentos lançados pelo banco reclamado, em um juízo de ponderação, há de prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana, de forma a assegurar o direito à vida e à saúde da obreira. O direito de o empresário obter lucro mediante a utilização da mão de obra alheia só se viabiliza levando em conta a função social da propriedade, o respeito à dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. [...] (TRT 10ª Região, 2ª Turma, ROT n. 0000180-08.2022.5.10.0821, Relator Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, in DEJT 14/03/2023).

“EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. TRANSFERÊNCIA A PEDIDO DA EMPREGADA POR MOTIVO DE DOENÇA. PRESERVAÇÃO DA UNIDADE FAMILIAR. 1. Inexiste controvérsia quanto às razões pelas quais a Reclamante justifica o seu pedido de transferência para a AC de Paraíso do Tocantins - TO (motivo de doença e preservação da convivência em família), local que laborou por mais de 20 anos e no qual se encontra o seu núcleo familiar (esposo e filha menor de idade). O indeferimento do pedido 2. de transferência da Reclamante para a unidade de Paraíso do Tocantins - TO poderá ocasionar risco grave e irreversível à família, inclusive com prejuízos imediatos à saúde da Autora, conforme comprova o laudo médico carreado aos autos. 3. Considerando a proteção constitucional da família (arts. 226 e 227 da CF) e da saúde (art. 196 da CF), o princípio fundante da República da dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, da CF), que deve permear todo o ordenamento jurídico brasileiro, a ser observado pelo Juiz na aplicação das leis, os objetivos da República quanto à construção de uma sociedade justa e que promova o bem de todos e, ainda, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170 da CF), deve ser deferido o pedido da Autora de transferência da AC Marianópolis - TO para a AC Paraíso do Tocantins - TO. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 10ª Região, 3ª Turma, ROT n. 0000297-70.2023.5.10.0801, Relator Desembargador José Leone Cordeiro Leite, in DEJT 21/10/2023).

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Integrantes da egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, conforme certidão de julgamento, por unanimidade, em aprovar o relatório, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento. Tudo nos termos do voto do Juiz Convocado Relator. Ementa aprovada.

Brasília-DF., 24 de janeiro de 2024 (data do julgamento).

ALEXANDRE DE AZEVEDO SILVA

Juiz Convocado Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0001084-42.2022.5.10.0008

PROCESSO n.º 0001084-42.2022.5.10.0008 - RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)

RELATOR: JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

RECORRENTE: ADRIANO MADUREIRA DE SOUSA

ADVOGADO: GABRIELA MICHELONE PEREIRA

RECORRIDO: CONSÓRCIO HP - ITA

ADVOGADO: FÁBIO CARRARO

ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

(JUIZ MARCOS ALBERTO DOS REIS)

AUSJ/2

EMENTA

FASE PRÉ-CONTRATUAL. NÃO CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTO MOTIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Evidencia fato gerador de indenização por dano moral a frustração injustificada de contratação já definida, com prévia exigência de realização de várias etapas de processo seletivo e de exame médico admissional, além da entrega de documentação, constituindo hipótese típica de dano pré-contratual. A vedação arbitrária de recontração de empregados, ainda que desligados imotivadamente, por norma regulamentar ou costume, afronta o direito fundamental ao trabalho (CF, arts. 5º, XIII, e 6º, caput).

Recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário contra decisão proferida pelo Excelentíssimo Juiz Marcos Alberto dos Reis, da 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que julgou improcedentes os pedidos (fls. 118/124).

Recorre o reclamante quanto ao pedido de indenização por dano moral (fls. 126/133).

A reclamada apresentou contrarrazões (fls. 872/917).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (RITRT10, art. 102).

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário é tempestivo; o valor da causa supera o dobro do mínimo legal e há sucumbência.

Partes regularmente representadas.

Autor dispensado do preparo por ser beneficiário da justiça gratuita.

Presentes os demais pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso ordinário do reclamante, dele **conheço**.

II - MÉRITO

FASE PRÉ-CONTRATUAL. NÃO CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTO MOTIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O juízo de primeiro grau de jurisdição julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral, conforme fundamentos a seguir:

“CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE

O autor conta que participou de processo seletivo par ingresso nos quadros de empregados da reclamada, tendo concluído o processo com êxito, inclusive feito exame admissional e aberto conta bancária a pedido da empresa, mas quando iria iniciar suas atividades a empresa contratante, ora reclamada, sem qualquer justificativa, desistiu e frustrou sua expectativa de contratação.

Afirma que isso lhe causou prejuízo.

Narra que recebeu mensagem do RH da empresa no dia 22.09.2022, informando sobre sua aprovação e, com o intuito de obter melhor cargo e salário, pediu dispensa de seu emprego no dia 26.09.2022

O autor afirma que a reclamada agendou o início do contrato laboral para o dia 10.11.2022, mas recebeu uma ligação com a notícia de que não seria mais contratado, mesmo argumentando que havia rescindido o contrato com a empresa anterior.

O autor argumenta, em síntese, que o descumprimento da promessa de contratação depois de realizado o exame admissional e demais providências, e o fato de ser obrigado a pedir demissão de seu antigo emprego, impossibilitando o recebimento de FGTS e do Seguro Desemprego, trouxe grandes transtornos econômicos e morais.

O autor desenvolve tese de que a ré, ainda que na fase pré-contratual, cometeu o ato ilícito de afrontar os princípios da boa-fé objetiva e da lealdade, conforme preceitua o art. 422 do Código Civil.

Em razão da quebra da promessa de contratação, o autor pede o pagamento de indenização pelos danos morais oriundos da frustração, angústia e aflição que experimentou ao ver aniquiladas suas expectativas de contratação e diante do fato que passou pela situação constrangedora de ter que solicitar a reconsideração do seu pedido de demissão e, ainda, estar correndo risco de ficar desempregado.

A ré, em sua defesa, relata que o autor omitiu durante o processo seletivo dados relativos ao seu histórico profissional, fraudando sua documentação admissional com a supressão da informação de que era um ex-empregado da empresa, com o intuito de ser novamente admitido. Ressalta que o autor tinha ciência de que a empresa não possui o hábito de recontratar ex-empregados.

A ré pontua que o autor suprimiu o dado de sua CTPS digital e do extrato do CNIS, que veio faltando uma folha, mas durante a tentativa de cadastrá-lo no sistema verificou-se que era ex-empregado.

Nesses termos, a ré sintetiza que a expectativa de contratação não se materializou por culpa exclusiva do autor, que não se comportou com boa-fé e lealdade durante a fase pré-contratual. Argumenta que a conduta inadequada do autor representou motivo justo e razoável para a recusa em contratá-lo, pela quebra da fidúcia indispensável à existência de um vínculo empregatício.

Decido.

O direito à indenização com fundamento na Teoria da Perda de uma Chance de se alcançar **pressupõe real e evidente chance** uma situação melhor, obstada por ato ilícito, que resultou em perda de oportunidade de melhoria futura das condições pessoais. Ou seja, **não basta o direito incerto ou meramente provável** a uma situação melhor para autorizar a responsabilização civil. É imprescindível a comprovação de que houve efetiva perda de uma chance **real**, provocada por uma ilicitude.

A fase pré-contratual do processo seletivo para o preenchimento de cargo vago na empresa é permeada pelo princípio da boa-fé objetiva insculpida no art. 422 do CC.

Assim sendo, a promessa real ou certeza de contratação gera para o trabalhador uma expectativa, cuja frustração configura ato ilícito do empregador e impõe o dever de indenizar.

Pois bem.

O quadro fático delineado pela prova oral confirma a falta de boa-fé e lealdade do autor durante a fase pré-contratual.

O autor confessou em seu depoimento que suprimiu de seu currículo o fato de que era um ex-empregado da ré.

A testemunha LARISSA GONÇALVES SILVA reconhece que o autor fora aprovado no processo seletivo, realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado, mas nega que a empresa o tenha aconselhado a pedir demissão do emprego anterior.

Na verdade, esclareceu que a empresa o havia informado a não pedir demissão antes de ser contratado. Declarou ainda que o autor entregou o CNIS faltando uma folha, onde provavelmente constava a sua contratação anterior, e omitiu durante a entrevista o fato de ser um ex-funcionário. Explicou que a empresa somente descobriu que o autor era um ex-empregado depois do processo seletivo, quando se verificou no sistema.

A testemunha salientou que o autor tinha ciência de que o fato de ser ex-funcionário impediria a sua contratação. Narrou ainda, que o autor, quando confrontado com todas essas omissões, justificou que queria muito o seu ingresso na empresa.

Eis o depoimento:

Primeira testemunha do reclamado(s): LARISSA GONÇALVES SILVA, identidade nº 3212163, casado(a), nascido em 31/12/1995, PSICÓLOGA, ANALISTA DE RH, residente e domiciliado(a) na QUADRA 321, CONJUNTO A, LOTE 1/2, CONDOMÍNIO RESIDENCIAL, VILA OLÍMPICA, SAMAMBAIA SUL. Advertida e compromissada. Depoimento: “A depoente participou do processo seletivo para contratação do autor. A depoente trabalha como analista de RH na reclamada desde 03/2022. A empresa não aconselhou o autor a pedir demissão do emprego anterior. O autor foi aprovado no processo seletivo. O autor realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado. O autor passou pela primeira etapa prática de teste do volante, a segunda etapa consiste em teste de conhecimento específico e a terceira é a entrevista para verificar o perfil do candidato. Na segunda etapa a reclamada descreve as atividades da função e das etapas do processo. Durante essa segunda etapa **a reclamada informa ao candidato que ele não deve pedir demissão antes de ser contratado.** A depoente informou para todos os contratados candidatos na sala, inclusive para o autor, que não deveria pedir demissão antes de ser efetivamente contratado. **O autor entregou o CNIS faltando uma folha onde provavelmente constava a sua contratação anterior pela reclamada. Durante a entrevista o autor também omitiu o fato de que havia sido ex-funcionário da empresa. A empresa só descobriu que ele era ex-funcionário depois da entrega da documentação após o processo seletivo, quando se verificou no sistema que ele era ex-funcionário. O autor tinha ciência de que o fato de ser ex-funcionário impediria a sua contratação.** O autor justificou a entrega do CNIS com uma folha a menos alegando que nesse período estava trabalhando de forma autônoma sem anotação da CTPS. **Também não constava na CTPS digital do autor o contrato anterior com a reclamada. A depoente esclarece que é possível você excluir os contratos de trabalho da CTPS digital antes da impressão. O autor, quando confrontado com todas essas omissões, explicou que queria muito entrar na empresa.** A empresa contrata ex-funcionários. No momento da contratação, a empresa pede os seguintes documentos: situação cadastral do CPF, situação cadastral do E-social, carteira de trabalho digital, CNH por ser motorista, curso de transporte coletivo de passageiros, comprovante de residência, título de eleitor e documentação de dependentes. Durante a seleção, somente o extrato do CNIS. Não existe bloqueio de CPF daqueles que trabalharam na empresa. A depoente não orientou o autor a pedir demissão do emprego anterior. O autor entregou toda a documentação para a seleção e admissão.”

Nota-se que a ré não pode ser responsabilizada pelo pedido de demissão do autor no emprego anterior, ou com a sua frustração em não ser contratado.

A contratação não se materializou por culpa exclusiva do autor, que não procedeu com boa-fé e lealdade durante o processo seletivo. O autor deliberadamente subtraiu da sua documentação a informação de que era um ex-empregado, pois tinha ciência de que isso o impediria de ser contratado.

Obviamente que a conduta inadequada do autor quebra a fidúcia indispensável para a formação do vínculo empregatício, e constituiu motivo justo e razoável para a recusa da empresa em contratá-lo, conforme bem exposto na contestação.

Nesse contexto, nunca existiu uma certeza real de contratação, mas uma mera expectativa, que se transformou em uma tentativa frustrada do autor.

Indefiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais” (fls.118/122).

Recorre o reclamante, alegando que não pode ser prejudicado pela frustração na contratação com fundamento unicamente em prova unilateralmente produzida pela reclamada de que o autor teria omitido informações no processo seletivo. Afirma que a empresa não apresentou a suposta documentação incompleta e pontua que a testemunha declarou que a empresa readmite ex-funcionários. Assevera que a documentação comprova que o autor foi selecionado para trabalhar na reclamada, realizou todo o processo admissional e entrega de documentos solicitados, sendo concretizada a certeza de sua admissão. Argumenta ter sido frustrada sua expectativa de contratação após ter cumprido todas as etapas do processo seletivo, o que afirma constituir abuso de direito, já que não evidenciada justificativa razoável para tal conduta. Pede, pois, a reforma da sentença para seja a demandada condenada ao pagamento de indenização por danos morais.

Analiso.

Antes da formalização do contrato de trabalho entre empregado e empregador, há a fase preliminar, também denominada de pré-contratual, que consiste no momento das tratativas conducentes à admissão do empregado.

Nessa fase pré-contratual, não há vínculo jurídico entre as partes e, por conseguinte, não existem propriamente direitos e obrigações entre os envolvidos. Portanto, a mera não formalização do contrato não gera dever indenizatório para as partes.

Todavia, quando uma das partes nutre na outra a expectativa real de que o contrato será celebrado após cumpridas certas condições exigidas, fugindo da expectativa ordinária, surge o dever de indenizar pela frustração da celebração contratual.

Desse modo, na fase pré-contratual, tão somente surge o direito de indenizar quando a empresa ultrapassa a mera expectativa de contratação, ao efetuar real promessa de emprego e desistir da contratação sem justo motivo.

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL. SUBMISSÃO DA AUTORA AOS PROCEDIMENTOS DE ADMISSÃO. FRUSTRAÇÃO DE PROMESSA REAL E CONCRETA DE CONTRATAÇÃO SEM JUSTIFICATIVA. REPARAÇÃO DEVIDA. O Colendo Tribunal Superior do Trabalho já sedimentou o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador não se restringe ao período contratual, alcançando, outrossim, a fase pré-contratual. A conduta da reclamada de submeter a reclamante ao procedimento de admissão, convocando-a para realizar exame admissional, proceder a abertura de conta bancária para recebimento de salários e apresentar os documentos a fim de formalizar a contratação que restou injustificadamente frustrada, ocasiona abalo na esfera subjetiva da trabalhadora, porque gera uma expectativa real de contratação. Disso resulta a obrigação de reparação mediante a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, ocasionados pela violação direta aos direitos da personalidade da obreira e pelo descumprimento dos deveres de lealdade e boa-fé objetiva por parte da reclamada (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0001435-94.2022.5.10.0111, AZEVEDO, DEJT 22/9/2023)

PROMESSA FRUSTRADA DE CONTRATAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovada séria proposta de contratação do trabalhador pela empresa, inclusive com a realização de exame de saúde admissional e solicitação de abertura de conta em instituição bancária, a frustração da expectativa legítima da obreira autoriza a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Incidência do disposto nos artigos 932, III, 933 e 422, todos do Código Civil, esse último segundo o qual “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”, ainda que a relação entre as partes tenha se dado apenas na fase pré-contratual. **Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido** (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0000047-43.2023.5.10.0105, AMÍLCAR, DEJT 2/9/2023).

No caso em análise, é incontroverso que o autor cumpriu todas as etapas do processo seletivo da reclamada.

A única testemunha ouvida, que é analista de RH, declarou que:

“O autor foi aprovado no processo seletivo. O autor realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado. O autor passou pela primeira etapa prática de teste do volante, a segunda etapa consiste em teste de conhecimento específico e a terceira é a entrevista para verificar o perfil do candidato. na segunda etapa a reclamada descreve as atividades da função e das etapas do processo” (fl. 111).

Emerge dos autos que, após realizar todas as etapas necessárias para ser contratado pela reclamada, o autor recebeu mensagem em 22/9/2022 comunicando sua aprovação no processo seletivo (fl. 10) e por isso realizou os exames admissionais demandados (fls. 18/26).

Gizo que à empresa não é dado simplesmente desistir de contratar o empregado, sem justo motivo, após gerar legítima expectativa de contratação.

A alegação da reclamada de que deixou de admitir o autor porque não tem o hábito de recontratar empregados não se sustenta. A par do caráter francamente discriminatório (uma certa peculiar ojeriza ao passado) da desculpa patronal, a testemunha ouvida em juízo é analista de RH e deixou claro em seu depoimento pessoal que “a empresa contrata ex funcionários” (fl. 111).

Da mesma forma, não merece guarida a tese de que o autor quebrou a fidúcia necessária ao contrato de trabalho quando omitiu a entrega de uma folha da CNIS e de cópia da CTPS onde constava a informação de que o obreiro já manteve com a empresa pacto laboral em anos anteriores.

Ao receber as inscrições no processo seletivo a reclamada poderia ter consultado sua própria base de dados o nome dos inscritos (a considerar a seriedade da justificativa patronal de falta de costume de recontratação de ex-empregados) e não deixar prosseguir nas etapas da seleção ex-empregados, caso a não recontratação de pessoas que já trabalharam na empresa fosse realmente uma política instituída, o que, repiso, foi desmentido pela analista de RH que prestou depoimento em juízo na segunda resposta à mesma pergunta, acima reproduzida.

No caso, sopesando os fatos, a conduta da reclamada de permitir que o reclamante participasse de todas as etapas do processo seletivo, recebesse comunicado de aprovação, se submetesse a exames admissionais e entregasse a documentação para depois ser comunicado de sua não contratação, é que configura grave violação ao dever de lealdade e boa-fé que rege fase pré-contratual.

Ademais, a reclamada anexou ao processo o TRCT do autor (fl. 82), do qual se infere que o contrato de trabalho vigeu entre 7/2/2014 e 15/7/2016 e que a dispensa ocorreu **sem justa causa** pelo empregador, sendo a última remuneração percebida no importe de R\$ 2.199,86.

Em depoimento pessoal o preposto declarou que “o autor foi dispensado do contrato anterior

em razão da dificuldade financeira da empresa” (fl. 111).

Dessa forma, como já pontuado, a reclamada não possuía justo motivo para deixar de realizar a contratação do autor, já que o pacto laboral não se encerrou por culpa do reclamante, mas decorreu do mero e legítimo exercício do poder diretivo do empregador.

Resta claro por esse conjunto probatório que a reclamada deu concretos sinais ostensivos de que haveria a contratação obreira, tendo o autor praticado condutas compatíveis com a expectativa concreta gerada. A referida promessa de admissão não concretizada sem justo motivo revela, diante do contexto fático do caso concreto, ato ilícito indenizável por parte da reclamada.

Com efeito, é certo que o dano moral é considerado irreparável ou incomensurável, visto que ocorrido no plano abstrato da psique da vítima. Assim, o que se busca conferir à vítima nada mais é do que um lenitivo compensatório, impossível de ser demonstrado matematicamente, levando-se em conta a condição social e econômica das partes, a fim de que não culmine no enriquecimento sem causa de um e no empobrecimento de outra, nem se gere a impressão ao empregador de que a afronta aos direitos da personalidade de seus empregados é financeiramente compensadora.

O que se objetiva é compensar o lesado e desestimular o lesante, com intuito pedagógico, mas sem a possibilidade de quantificar o exato valor do *pretium doloris*.

O arbitramento da indenização por dano moral se orienta por inúmeros fatores, entre os quais a posição da vítima, a intensidade e gravidade do dano sofrido, bem como o potencial econômico do empregador.

Não se pode esquecer também que a indenização pela dor moral, além da função compensatória, apresenta o objetivo de sancionar o ofensor e prevenir novas práticas da mesma natureza.

Por outro lado, o valor da indenização, muito embora por vezes não seja suficiente para apagar as marcas dos danos impostos, não deve servir para o enriquecimento injustificado da parte. Igualmente, não deve pouco significar para o patrimônio do lesante, já que não serviria para desestimulá-lo à repetição do ato.

Pelo exposto e considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como levando em conta a última remuneração percebida pelo autor quando era empregado da reclamada e o período de vigência do contrato de trabalho, fixo a indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devendo ser atualizada pela taxa SELIC na forma da Súmula 439/TST.

Ante a inversão do ônus da sucumbência, a patrona da parte autora se torna credora de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela reclamada, que fixo em 10% sobre o valor da condenação, afastando ao mesmo tempo a condenação obreira à parcela ora provida.

Dou parcial provimento ao apelo.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação conheço do recurso ordinário do reclamante e, no mérito, **dou-lhe parcial** provimento para condenar a reclamada ao pagamento de:

a) indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devendo ser atualizada pela taxa SELIC na forma da Súmula 439/TST e

b) honorários advocatícios no importe de 10% (dez por cento).

Sem incidências fiscais ou previdenciárias dada a natureza da verba contemplada na condenação.

Invertido o ônus da sucumbência, fixo as custas no importe de R\$ 200,00, pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor da condenação.

Ante a gravidade da conduta empresarial detectada nos autos e o possível interesse metaindividual em jogo, remeta-se cópia do presente acórdão ao Ministério Público do Trabalho para ciência e, se reputar oportuno, providências, independentemente do trânsito em julgado.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário do reclamante e dar-lhe parcial provimento, remetendo imediatamente cópia deste acórdão ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), (data do julgamento).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

Juiz Convocado

Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0001084-42.2022.5.10.0008

PROCESSO n.º 0001084-42.2022.5.10.0008 - RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)

RELATOR: JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

RECORRENTE: ADRIANO MADUREIRA DE SOUSA

ADVOGADO: GABRIELA MICHELONE PEREIRA

RECORRIDO: CONSÓRCIO HP - ITA

ADVOGADO: FÁBIO CARRARO

ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo

(JUIZ MARCOS ALBERTO DOS REIS)

AUSJ/2

EMENTA

FASE PRÉ-CONTRATUAL. NÃO CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTO MOTIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Evidencia fato gerador de indenização por dano moral a frustração injustificada de contratação já definida, com prévia exigência de realização de várias etapas de processo seletivo e de exame médico admissional, além da entrega de documentação, constituindo hipótese típica de dano pré-contratual. A vedação arbitrária de recontração de empregados, ainda que desligados imotivadamente, por norma regulamentar ou costume, afronta o direito fundamental ao trabalho (CF, arts. 5º, XIII, e 6º, caput).

Recurso do reclamante conhecido e parcialmente provido.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário contra decisão proferida pelo Excelentíssimo Juiz Marcos Alberto dos Reis, da 8ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, que julgou improcedentes os pedidos (fls. 118/124).

Recorre o reclamante quanto ao pedido de indenização por dano moral(fl. 126/133).

A reclamada apresentou contrarrazões (fls. 872/917).

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho (RITRT10, art. 102).

FUNDAMENTAÇÃO

I - ADMISSIBILIDADE

O recurso ordinário é tempestivo; o valor da causa supera o dobro do mínimo legal e há sucumbência.

Partes regularmente representadas.

Autor dispensado do preparo por ser beneficiário da justiça gratuita.

Presentes os demais pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso ordinário do reclamante, dele **conheço**.

II - MÉRITO

FASE PRÉ-CONTRATUAL. NÃO CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTO MOTIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O juízo de primeiro grau de jurisdição julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral, conforme fundamentos a seguir:

“CONTRATAÇÃO FRUSTRADA. INDENIZAÇÃO PELA PERDA DE UMA CHANCE

O autor conta que participou de processo seletivo par ingresso nos quadros de empregados da reclamada, tendo concluído o processo com êxito, inclusive feito exame admissional e aberto conta bancária a pedido da empresa, mas quando iria iniciar suas atividades a empresa contratante, ora reclamada, sem qualquer justificativa, desistiu e frustrou sua expectativa de contratação.

Afirma que isso lhe causou prejuízo.

Narra que recebeu mensagem do RH da empresa no dia 22.09.2022, informando sobre sua aprovação e, com o intuito de obter melhor cargo e salário, pediu dispensa de seu emprego no dia 26.09.2022

O autor afirma que a reclamada agendou o início do contrato laboral para o dia 10.11.2022, mas recebeu uma ligação com a notícia de que não seria mais contratado, mesmo argumentando que havia rescindido o contrato com a empresa anterior.

O autor argumenta, em síntese, que o descumprimento da promessa de contratação depois de realizado o exame admissional e demais providências, e o fato de ser obrigado a pedir demissão de seu antigo emprego, impossibilitando o recebimento de FGTS e do Seguro Desemprego, trouxe grandes transtornos econômicos e morais.

O autor desenvolve tese de que a ré, ainda que na fase pré-contratual, cometeu o ato ilícito de afrontar os princípios da boa-fé objetiva e da lealdade, conforme preceitua o art. 422 do Código Civil.

Em razão da quebra da promessa de contratação, o autor pede o pagamento de indenização pelos danos morais oriundos da frustração, angústia e aflição que experimentou ao ver aniquiladas suas expectativas de contratação e diante do fato que passou pela situação constrangedora de ter que solicitar a reconsideração do seu pedido de demissão e, ainda, estar correndo risco de ficar desempregado.

A ré, em sua defesa, relata que o autor omitiu durante o processo seletivo dados relativos ao seu histórico profissional, fraudando sua documentação admissional com a supressão da informação de que era um ex-empregado da empresa, com o intuito de ser novamente admitido. Ressalta que o autor tinha ciência de que a empresa não possui o hábito de recontratar ex-empregados.

A ré pontua que o autor suprimiu o dado de sua CTPS digital e do extrato do CNIS, que veio faltando uma folha, mas durante a tentativa de cadastrá-lo no sistema verificou-se que era ex-empregado.

Nesses termos, a ré sintetiza que a expectativa de contratação não se materializou por culpa exclusiva do autor, que não se comportou com boa-fé e lealdade durante a fase pré-contratual. Argumenta que a conduta inadequada do autor representou motivo justo e razoável para a recusa em contratá-lo, pela quebra da fidúcia indispensável à existência de um vínculo empregatício.

Decido.

O direito à indenização com fundamento na Teoria da Perda de uma Chance de se alcançar **pressupõe real e evidente chance** uma situação melhor, obstada por ato ilícito, que resultou em perda de oportunidade de melhoria futura das condições pessoais. Ou seja, **não basta o direito incerto ou meramente provável** a uma situação melhor para autorizar a responsabilização civil. É imprescindível a comprovação de que houve efetiva perda de uma chance **real**, provocada por uma ilicitude.

A fase pré-contratual do processo seletivo para o preenchimento de cargo vago na empresa é permeada pelo princípio da boa-fé objetiva insculpida no art. 422 do CC.

Assim sendo, a promessa real ou certeza de contratação gera para o trabalhador uma expectativa, cuja frustração configura ato ilícito do empregador e impõe o dever de indenizar.

Pois bem.

O quadro fático delineado pela prova oral confirma a falta de boa-fé e lealdade do autor durante a fase pré-contratual.

O autor confessou em seu depoimento que suprimiu de seu currículo o fato de que era um ex-empregado da ré.

A testemunha LARISSA GONÇALVES SILVA reconhece que o autor fora aprovado no processo seletivo, realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado, mas nega que a empresa o tenha aconselhado a pedir demissão do emprego anterior.

Na verdade, esclareceu que a empresa o havia informado a não pedir demissão antes de ser contratado. Declarou ainda que o autor entregou o CNIS faltando uma folha, onde provavelmente constava a sua contratação anterior, e omitiu durante a entrevista o fato de ser um ex-funcionário. Explicou que a empresa somente descobriu que o autor era um ex-empregado depois do processo seletivo, quando se verificou no sistema.

A testemunha salientou que o autor tinha ciência de que o fato de ser ex-funcionário impediria a sua contratação. Narrou ainda, que o autor, quando confrontado com todas essas omissões, justificou que queria muito o seu ingresso na empresa.

Eis o depoimento:

Primeira testemunha do reclamado(s): LARISSA GONÇALVES SILVA, identidade nº 3212163, casado(a), nascido em 31/12/1995, PSICÓLOGA, ANALISTA DE RH, residente e domiciliado(a) na QUADRA 321, CONJUNTO A, LOTE 1/2, CONDOMÍNIO RESIDENCIAL, VILA OLÍMPICA, SAMAMBAIA SUL. Advertida e compromissada. Depoimento: “A depoente participou do processo seletivo para contratação do autor. A depoente trabalha como analista de RH na reclamada desde 03/2022. A empresa não aconselhou o autor a pedir demissão do emprego anterior. O autor foi aprovado no processo seletivo. O autor realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado. O autor passou pela primeira etapa prática de teste do volante, a segunda etapa consiste em teste de conhecimento específico e a terceira é a entrevista para verificar o perfil do candidato. Na segunda etapa a reclamada descreve as atividades da função e das etapas do processo. Durante essa segunda etapa **a reclamada informa ao candidato que ele não deve pedir demissão antes de ser contratado.** A depoente informou para todos os contratados candidatos na sala, inclusive para o autor, que não deveria pedir demissão antes de ser efetivamente contratado. **O autor entregou o CNIS faltando uma folha onde provavelmente constava a sua contratação anterior pela reclamada. Durante a entrevista o autor também omitiu o fato de que havia sido ex-funcionário da empresa. A empresa só descobriu que ele era ex-funcionário depois da entrega da documentação após o processo seletivo, quando se verificou no sistema que ele era ex-funcionário. O autor tinha ciência de que o fato de ser ex-funcionário impediria a sua contratação.** O autor justificou a entrega do CNIS com uma folha a menos alegando que nesse período estava trabalhando de forma autônoma sem anotação da CTPS. **Também não constava na CTPS digital do autor o contrato anterior com a reclamada. A depoente esclarece que é possível você excluir os contratos de trabalho da CTPS digital antes da impressão. O autor, quando confrontado com todas essas omissões, explicou que queria muito entrar na empresa.** A empresa contrata ex-funcionários. No momento da contratação, a empresa pede os seguintes documentos: situação cadastral do CPF, situação cadastral do E-social, carteira de trabalho digital, CNH por ser motorista, curso de transporte coletivo de passageiros, comprovante de residência, título de eleitor e documentação de dependentes. Durante a seleção, somente o extrato do CNIS. Não existe bloqueio de CPF daqueles que trabalharam na empresa. A depoente não orientou o autor a pedir demissão do emprego anterior. O autor entregou toda a documentação para a seleção e admissão.”

Nota-se que a ré não pode ser responsabilizada pelo pedido de demissão do autor no emprego anterior, ou com a sua frustração em não ser contratado.

A contratação não se materializou por culpa exclusiva do autor, que não procedeu com boa-fé e lealdade durante o processo seletivo. O autor deliberadamente subtraiu da sua documentação a informação de que era um ex-empregado, pois tinha ciência de que isso o impediria de ser contratado.

Obviamente que a conduta inadequada do autor quebra a fidúcia indispensável para a formação do vínculo empregatício, e constituiu motivo justo e razoável para a recusa da empresa em contratá-lo, conforme bem exposto na contestação.

Nesse contexto, nunca existiu uma certeza real de contratação, mas uma mera expectativa, que se transformou em uma tentativa frustrada do autor.

Indefiro o pedido de pagamento de indenização por danos morais” (fls.118/122).

Recorre o reclamante, alegando que não pode ser prejudicado pela frustração na contratação com fundamento unicamente em prova unilateralmente produzida pela reclamada de que o autor teria omitido informações no processo seletivo. Afirma que a empresa não apresentou a suposta documentação incompleta e pontua que a testemunha declarou que a empresa readmite ex-funcionários. Assevera que a documentação comprova que o autor foi selecionado para trabalhar na reclamada, realizou todo o processo admissional e entrega de documentos solicitados, sendo concretizada a certeza de sua admissão. Argumenta ter sido frustrada sua expectativa de contratação após ter cumprido todas as etapas do processo seletivo, o que afirma constituir abuso de direito, já que não evidenciada justificativa razoável para tal conduta. Pede, pois, a reforma da sentença para seja a demandada condenada ao pagamento de indenização por danos morais.

Analiso.

Antes da formalização do contrato de trabalho entre empregado e empregador, há a fase preliminar, também denominada de pré-contratual, que consiste no momento das tratativas conducentes à admissão do empregado.

Nessa fase pré-contratual, não há vínculo jurídico entre as partes e, por conseguinte, não existem propriamente direitos e obrigações entre os envolvidos. Portanto, a mera não formalização do contrato não gera dever indenizatório para as partes.

Todavia, quando uma das partes nutre na outra a expectativa real de que o contrato será celebrado após cumpridas certas condições exigidas, fugindo da expectativa ordinária, surge o dever de indenizar pela frustração da celebração contratual.

Desse modo, na fase pré-contratual, tão somente surge o direito de indenizar quando a empresa ultrapassa a mera expectativa de contratação, ao efetuar real promessa de emprego e desistir da contratação sem justo motivo.

Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. 1. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL. SUBMISSÃO DA AUTORA AOS PROCEDIMENTOS DE ADMISSÃO. FRUSTRAÇÃO DE PROMESSA REAL E CONCRETA DE CONTRATAÇÃO SEM JUSTIFICATIVA. REPARAÇÃO DEVIDA. O Colendo Tribunal Superior do Trabalho já sedimentou o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador não se restringe ao período contratual, alcançando, outrossim, a fase pré-contratual. A conduta da reclamada de submeter a reclamante ao procedimento de admissão, convocando-a para realizar exame admissional, proceder a abertura de conta bancária para recebimento de salários e apresentar os documentos a fim de formalizar a contratação que restou injustificadamente frustrada, ocasiona abalo na esfera subjetiva da trabalhadora, porque gera uma expectativa real de contratação. Disso resulta a obrigação de reparação mediante a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, ocasionados pela violação direta aos direitos da personalidade da obreira e pelo descumprimento dos deveres de lealdade e boa-fé objetiva por parte da reclamada (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0001435-94.2022.5.10.0111, AZEVEDO, DEJT 22/9/2023)

PROMESSA FRUSTRADA DE CONTRATAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovada séria proposta de contratação do trabalhador pela empresa, inclusive com a realização de exame de saúde admissional e solicitação de abertura de conta em instituição bancária, a frustração da expectativa legítima da obreira autoriza a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais. Incidência do disposto nos artigos 932, III, 933 e 422, todos do Código Civil, esse último segundo o qual “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”, ainda que a relação entre as partes tenha se dado apenas na fase pré-contratual. **Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido** (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0000047-43.2023.5.10.0105, AMÍLCAR, DEJT 2/9/2023).

No caso em análise, é incontroverso que o autor cumpriu todas as etapas do processo seletivo da reclamada.

A única testemunha ouvida, que é analista de RH, declarou que:

“O autor foi aprovado no processo seletivo. O autor realizou o exame admissional e entregou a documentação para ser contratado. O autor passou pela primeira etapa prática de teste do volante, a segunda etapa consiste em teste de conhecimento específico e a terceira é a entrevista para verificar o perfil do candidato. na segunda etapa a reclamada descreve as atividades da função e das etapas do processo” (fl. 111).

Emerge dos autos que, após realizar todas as etapas necessárias para ser contratado pela reclamada, o autor recebeu mensagem em 22/9/2022 comunicando sua aprovação no processo seletivo (fl. 10) e por isso realizou os exames admissionais demandados (fls. 18/26).

Gizo que à empresa não é dado simplesmente desistir de contratar o empregado, sem justo motivo, após gerar legítima expectativa de contratação.

A alegação da reclamada de que deixou de admitir o autor porque não tem o hábito de recontratar empregados não se sustenta. A par do caráter francamente discriminatório (uma certa peculiar ojeriza ao passado) da desculpa patronal, a testemunha ouvida em juízo é analista de RH e deixou claro em seu depoimento pessoal que “a empresa contrata ex funcionários” (fl. 111).

Da mesma forma, não merece guarida a tese de que o autor quebrou a fidúcia necessária ao contrato de trabalho quando omitiu a entrega de uma folha da CNIS e de cópia da CTPS onde constava a informação de que o obreiro já manteve com a empresa pacto laboral em anos anteriores.

Ao receber as inscrições no processo seletivo a reclamada poderia ter consultado sua própria base de dados o nome dos inscritos (a considerar a seriedade da justificativa patronal de falta de costume de recontratação de ex-empregados) e não deixar prosseguir nas etapas da seleção ex-empregados, caso a não recontratação de pessoas que já trabalharam na empresa fosse realmente uma política instituída, o que, repiso, foi desmentido pela analista de RH que prestou depoimento em juízo na segunda resposta à mesma pergunta, acima reproduzida.

No caso, sopesando os fatos, a conduta da reclamada de permitir que o reclamante participasse de todas as etapas do processo seletivo, recebesse comunicado de aprovação, se submetesse a exames admissionais e entregasse a documentação para depois ser comunicado de sua não contratação, é que configura grave violação ao dever de lealdade e boa-fé que rege fase pré-contratual.

Ademais, a reclamada anexou ao processo o TRCT do autor (fl. 82), do qual se infere que o contrato de trabalho vigeu entre 7/2/2014 e 15/7/2016 e que a dispensa ocorreu **sem justa causa** pelo empregador, sendo a última remuneração percebida no importe de R\$ 2.199,86.

Em depoimento pessoal o preposto declarou que “o autor foi dispensado do contrato anterior

em razão da dificuldade financeira da empresa” (fl. 111).

Dessa forma, como já pontuado, a reclamada não possuía justo motivo para deixar de realizar a contratação do autor, já que o pacto laboral não se encerrou por culpa do reclamante, mas decorreu do mero e legítimo exercício do poder diretivo do empregador.

Resta claro por esse conjunto probatório que a reclamada deu concretos sinais ostensivos de que haveria a contratação obreira, tendo o autor praticado condutas compatíveis com a expectativa concreta gerada. A referida promessa de admissão não concretizada sem justo motivo revela, diante do contexto fático do caso concreto, ato ilícito indenizável por parte da reclamada.

Com efeito, é certo que o dano moral é considerado irreparável ou incomensurável, visto que ocorrido no plano abstrato da psique da vítima. Assim, o que se busca conferir à vítima nada mais é do que um lenitivo compensatório, impossível de ser demonstrado matematicamente, levando-se em conta a condição social e econômica das partes, a fim de que não culmine no enriquecimento sem causa de um e no empobrecimento de outra, nem se gere a impressão ao empregador de que a afronta aos direitos da personalidade de seus empregados é financeiramente compensadora.

O que se objetiva é compensar o lesado e desestimular o lesante, com intuito pedagógico, mas sem a possibilidade de quantificar o exato valor do *pretium doloris*.

O arbitramento da indenização por dano moral se orienta por inúmeros fatores, entre os quais a posição da vítima, a intensidade e gravidade do dano sofrido, bem como o potencial econômico do empregador.

Não se pode esquecer também que a indenização pela dor moral, além da função compensatória, apresenta o objetivo de sancionar o ofensor e prevenir novas práticas da mesma natureza.

Por outro lado, o valor da indenização, muito embora por vezes não seja suficiente para apagar as marcas dos danos impostos, não deve servir para o enriquecimento injustificado da parte. Igualmente, não deve pouco significar para o patrimônio do lesante, já que não serviria para desestimulá-lo à repetição do ato.

Pelo exposto e considerando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como levando em conta a última remuneração percebida pelo autor quando era empregado da reclamada e o período de vigência do contrato de trabalho, fixo a indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devendo ser atualizada pela taxa SELIC na forma da Súmula 439/TST.

Ante a inversão do ônus da sucumbência, a patrona da parte autora se torna credora de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela reclamada, que fixo em 10% sobre o valor da condenação, afastando ao mesmo tempo a condenação obreira à parcela ora provida.

Dou parcial provimento ao apelo.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação conheço do recurso ordinário do reclamante e, no mérito, **dou-lhe parcial** provimento para condenar a reclamada ao pagamento de:

a) indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), devendo ser atualizada pela taxa SELIC na forma da Súmula 439/TST e

b) honorários advocatícios no importe de 10% (dez por cento).

Sem incidências fiscais ou previdenciárias dada a natureza da verba contemplada na condenação.

Invertido o ônus da sucumbência, fixo as custas no importe de R\$ 200,00, pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00, valor da condenação.

Ante a gravidade da conduta empresarial detectada nos autos e o possível interesse metaindividual em jogo, remeta-se cópia do presente acórdão ao Ministério Público do Trabalho para ciência e, se reputar oportuno, providências, independentemente do trânsito em julgado.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário do reclamante e dar-lhe parcial provimento, remetendo imediatamente cópia deste acórdão ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília(DF), (data do julgamento).

ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JUNIOR

Juiz Convocado

Relator



Descrição: Ilustração da capa da Revista do TRT 10. Balança da Justiça em primeiro plano, sob o fundo com diversos tons de verde [Fim da descrição].

SENTENÇA ATSum 0001862-58.2022.5.10.0801

ATSum 0001862-58.2022.5.10.0801

RECLAMANTE: ANDRE LUIZ SILVA FRAZAO

RECLAMADO: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

SENTENÇA

Vistos os autos.

Tratando-se de demanda em que se adotou o Procedimento Sumaríssimo, deixo de apresentar o relatório desta sentença, nos termos do artigo 852-I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

É o RELATÓRIO. Passo a decidir.

FUNDAMENTOS

Da Postulada Transferência para Araguaína/TO

O reclamante labora para a ré desde 05/09/2011, ocupando o cargo efetivo de agente de correios / atendente comercial (ID d7ab5ed).

Segundo a exordial, o postulante foi lotado no município de Darcinópolis/TO, localizado a 80 quilômetros de Araguaína/TO, onde tem domicílio. Informa que, realizava diariamente esse trajeto,

que durava cerca de 3 horas entre a ida e o retorno. Ocorre que, o postulante foi acometido por uma doença chamada fibromialgia, necessitando de tratamento contínuo com diversos profissionais da saúde na cidade de Araguaína/TO.

O demandante afirmou que, em julho de 2022, foi emitido laudo médico (ID 0518830) concluindo que o deslocamento realizado pelo autor vinha agravando seu estado clínico. Em seguida, em 22/11/2022, o médico do trabalho da reclamada, emitiu parecer (ID 7254da9), determinando que o autor deixasse de exercer atividades que exijam viagens frequentes, pelo período de 90 dias. Desta forma, pugnou a transferência de sua lotação para o município de Araguaína/TO.

A requerida sustentou que a decisão de transferência do autor insere-se no poder diretivo do empregador, devendo ser pautada no interesse público sobre os individuais. Em defesa, a requerida apresentou alegações genéricas, sem exposição impugnação específica dos fatos narrados pelo autor, limitando-se a informar inexistência de vaga em Araguaína. Ademais, confirmou que o autor se encontra atualmente exercendo atividades internas em Araguaína/TO. Requereu a improcedência do pedido.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “o empregador possui prerrogativas que concentram em si o poder de dirigir a prestação dos serviços. Contudo, este não é absoluto ou ilimitado e tampouco o empregado deve cumprir toda e qualquer ordem emanada do patrão. O poder de direção do empregador encontra seus limites na própria Constituição da República Federativa do Brasil (CR) de 1988, pois os direitos e princípios fundamentais ali estabelecidos tutelam também essa relação de trabalho, partindo-se da proteção da dignidade humana, da intimidade e da privacidade”.

Consta no MANPES (Manual de Pessoal), documento normativo interno da requerida, especificamente no item 4.2.1., que a transferência por interesse do empregado visa atender necessidade pessoal ou familiar do requerente, permitindo que este continue a prestar seus serviços à ECT em nova localidade ou dependência de seu interesse. Ainda, no item 1.4.6, dispõe que o empregado pode solicitar transferência por motivo de saúde própria ou de seus dependentes legais que terá prioridade na transferência em relação aos demais inscritos no SNT, quando na localidade de sua lotação/residência não houver tratamento médico continuado adequado à patologia, ou estiver acometido de doença grave que por recomendação do médico da ECT necessite ser transferido.

Na hipótese da transferência se fundar em motivo de saúde, seja do empregado ou de seus dependentes, não há como exigir que a unidade de origem esteja superavitária.

A reclamada, inclusive, por meio de sua junta médica, emite recomendação para que o autor realize atividades internas em Araguaína/TO pelo prazo de 90 dias, com objetivo de intensificar o tratamento, devendo ser reavaliado a cada 30 dias, sendo deferida a lotação provisória do empregado na cidade de Araguaína (ID 6076355).

Entendo que, mostra-se razoável e imprescindível para a continuidade do tratamento de saúde do autor, a manutenção de suas atividades na cidade de Araguaína/TO, em funções compatíveis com sua capacidade laboral, enquanto durar o tratamento médico pelo postulante, devendo ser observada reavaliação periódica pela junta médica da reclamada, a fim de atestar suas condições de trabalho.

Assim, estando presentes os requisitos do regulamento interno para a transferência do empregado para o devido tratamento de saúde, defiro o pleito autoral para que a reclamada proceda a transferência do autor para a cidade de Araguaína/TO, enquanto estiverem presentes as situações fáticas ensejadoras do pedido de tratamento de saúde.

Da Justiça Gratuita e dos Honorários Advocatícios Assistenciais

Defiro, à parte autora, os benefícios da gratuidade de Justiça, consoante previsão do artigo 790, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em face da assistência judiciária deferida, e tendo em vista a complexidade da causa, defiro o pedido de pagamento de honorários advocatícios assistenciais, no valor de R\$1.000,00, correspondentes a 10% sobre o valor dado à causa (R\$10.000,00), revertidos aos cofres da entidade assistente. (TST/Súmula 219).

Das Prerrogativas da Reclamada (ECT)

A requerida postulou a aplicação das prerrogativas previstas na legislação pátria.

O entendimento do Excelso Supremo Tribunal Federal é no sentido de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, não obstante se tratar empresa pública, é pessoa jurídica equiparada à Fazenda Pública, nos termos do artigo 12, do Decreto-Lei nº 509/69. Também nesse sentido é o entendimento majoritário do Colendo TST (OJ 247 da SDI-1).

Assim, embora a ré possua natureza jurídica de direito privado e exerça atividade com fins econômicos, equipara-se à Fazenda Pública no que tange à impenhorabilidade de seus bens, rendas e serviços, foro, prazos, depósito recursal e custas processuais, devendo, ainda, ser submetida ao pagamento de débitos por precatório requisitório, em decorrência da interpretação sistemática do disposto nos artigos 12 do Decreto-Lei 509/69 e 1º do Decreto-Lei 779/69.

Para a atualização da dívida, deverá ser aplicada a Lei n.º 9.494/1997, com a interpretação dada pelo Supremo Tribunal Federal na fixação do Tema 810 de repercussão geral.

Assim, defiro o requerimento da reclamada de isenção do pagamento de custas processuais e do depósito recursal, em caso de eventual interposição de recurso, devendo a execução ser processada nos termos do artigo 730 e seguintes do CPC. Ressalto que as prerrogativas da ré limitam-se à execução, isenção de custas e dispensa de depósito recursal, não havendo se cogitar de aplicação do disposto no art. 496 do Código de Processo Civil para fins de remessa dos autos ao Tribunal ad quem para reexame necessário, nem há imunidade quanto ao pagamento de honorários de sucumbência.

DISPOSITIVO

Pelo exposto, na reclamação trabalhista que ANDRÉ LUIZ SILVA FRAZÃO ajuizou em face de EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS, julgo PROCEDENTES os pedidos formulados pela parte autora para determinar que a reclamada proceda a transferência do autor para a cidade de Araguaína/TO, enquanto estiverem presentes as situações fáticas ensejadoras do pedido de tratamento de saúde; tudo nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar esse dispositivo.

Concedo à parte demandante os benefícios da justiça gratuita.

Honorários advocatícios assistenciais, no valor de R\$1.000,00, correspondentes a 10% sobre o valor dado à causa (R\$10.000,00), revertidos aos cofres da entidade assistente. (TST/Súmula 219).

Custas, pela parte requerida, no importe de R\$ 10,64, tendo em vista a inexistência de condenação em pecúnia, dispensadas.

Intimem-se as partes, sendo o reclamante, por seu advogado, **via DEJT** e a reclamada, **via sistema Pje-JT**.

PALMAS/TO, 30 de março de 2023.

REINALDO MARTINI
Juiz do Trabalho Titular

