

# REVISTA

do Tribunal Regional  
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2178-5651

# 55



Janeiro/Junho 2014





**Poder Judiciário**  
Justiça do Trabalho

Revista do  
**Tribunal Regional**  
**do Trabalho**  
**da 1ª Região**

Doutrina – Jurisprudência – Legislação

Disponível em formato eletrônico no *site* [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)

Repositório oficial de julgados  
(TST, RI, art. 226, parágrafo único)

**DISTRIBUIÇÃO GRATUITA.**  
**PROIBIDA A VENDA.**

R. TRT/RJ 1ª Região

Rio de Janeiro

v. 25

n. 55

p. 1-285

jan./jun. 2014

## COMISSÃO DA REVISTA

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante  
Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira  
Juiz Eduardo Henrique von Adamovich

## ORGANIZAÇÃO, INDEXAÇÃO e EDITORAÇÃO

Anna Rachel Tavares Estevam  
Maria de Fátima Cardoso Fontes Ferreira  
Tatiana Rodrigues Parreira  
Teresa Cristina Vinhas Catão

## CAPA

**Diagramação:** Marcelo Mendanha de Mesquita  
**Foto:** tratamento de imagem (Marcelo Mendanha de Mesquita)

## CONTATO

Divisão de Pesquisa e Publicação  
Avenida Augusto Severo, 84, 4º andar, sala 42 – Rio de Janeiro (RJ), CEP 20021-040  
Telefone: (21) 2380-7254 / (21) 2380-7255 / (21) 2380-7402 / (21) 2380-7403  
E-mail: [dipep@trt1.jus.br](mailto:dipep@trt1.jus.br) / Site: [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)

## DIAGRAMAÇÃO E IMPRESSÃO

RB Gráfica Digital Eireli EPP

## TIRAGEM

4.200 exemplares  
Disponível em formato eletrônico no site [www.trt1.jus.br](http://www.trt1.jus.br)

*As opiniões expressas nos artigos doutrinários publicados nesta Revista são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.*

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. – n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970-

Semestral.

Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-32; quadrimestral, n. 33-38; semestral, n. 39-44; anual, n. 45-46.

Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.

ISSN 2178-5651

1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região).

CDD 344.01

# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	7
<b>INSTITUCIONAL</b> .....	9
COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL.....	11
GALERIA DE FOTOS .....	23
<b>GRANDES TEMAS – OS 10 ANOS DA EC 45/04 E O NOVO CÓDIGO CIVIL DE 2002</b> .....	51
MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	53
Reflexões sobre os acórdãos nº 1.364/46 e 1.105/66.....	57
Anna Rachel Estevam	
DOCTRINAS.....	61
A releitura do contrato de trabalho .....	63
Luiz Marcelo Góis	
A teoria do abuso de direito consagrada no Código Civil de 2002 e sua incidência nas relações de emprego. A abusividade no exercício do direito potestativo de dispensa e o decorrente dever de indenizar.....	81
Silvia Correia	
Análise da efetividade da incorporação dos tratados internacionais prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004.....	87
Luiz Antonio Alves Gomes Sergio Maia Tavares	
A regra da prescrição trabalhista na Constituição do Brasil.....	97
Jorge Luiz Barbosa Alves Junior	
A Emenda Constitucional nº 45 e o novo Código Civil. Parâmetro de contradições sociais brasileiras.....	111
Humberto Alves Coelho	
A evolução do dano moral trabalhista e de sua responsabilização à luz da Emenda Constitucional nº 45 e do Código Civil de 2002.....	119
Cristiane da Costa Casagrande Araujo	
Anotações sobre direitos humanos e trabalho escravo no Brasil.....	131
Emanuel Gonçalves Amarante	

O Código Civil de 2002 e suas repercussões sobre o contrato de trabalho em tempos de neoconstitucionalismo.....	141
Paulo Renato Fernandes da Silva	

Seguro de vida e acidentes pessoais em grupo – competência da Justiça do Trabalho e prazo prescricional.....	157
José Mateus Alexandre Romano	

## **DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA.....165**

Recurso Ordinário: 0002948-18.2013.5.01.0482 <i>Direito do trabalho. Direito Sindical e Questões Análogas. Contribuição Sindical Rural.....</i>	167
Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo	

Recurso Ordinário: 0089900-36.2008.5.01.0074 <i>Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento/Execução. Efeito Suspensivo/Impugnação/Embargos à Execução.....</i>	173
Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva	

Recurso Ordinário: 0002048-72.2012.5.01.0481 <i>Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral. Atos Discriminatórios.....</i>	177
Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim	

Recurso Ordinário: 0001083-75.2011.5.01.0531 <i>Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência. Competência da Justiça do Trabalho.....</i>	181
Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante	

Recurso Ordinário: 0001310-25.2011.5.01.0027 <i>Direito do Trabalho. Trabalho com Proteção Especial. Menor. Palavras-chave: menor, incapacidade, prescrição, responsabilidade civil.....</i>	185
Desembargador do Trabalho Mário Sérgio Medeiros Pinheiro	

Recurso Ordinário: 0000711-59.2011.5.01.0521 <i>Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público. Infração Administrativa. Multas e Demais Sanções.....</i>	189
Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva	

Recurso Ordinário: 0000505-63.2012.5.01.0051 <i>Direito do Trabalho. Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios. Multa Prevista em Norma Coletiva.....</i>	193
Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira	

Recurso Ordinário: 0000581-96.2012.5.01.0242 <i>Direito do Trabalho. Direito Sindical e Questões Análogas. Eleição.....</i>	197
Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos	

Recurso Ordinário: 0001653-90.2012.5.01.0025	
<i>Direito Civil. Obrigações. Inadimplemento. Perdas e Danos.....</i>	205
Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira	

Recurso Ordinário: 0088300-21.2006.5.01.0471	
<i>Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado.</i>	
<i>Indenização por Dano Material. Doença Ocupacional.....</i>	211
Juíza Convocada Claudia Regina Vianna Marques Barroso	

<b>SÚMULAS .....</b>	219
----------------------	-----

<b>PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL .....</b>	227
--	-----

<b>EMENTÁRIO .....</b>	237
------------------------	-----

<b>ÍNDICES .....</b>	273
----------------------	-----

ÍNDICE DE ASSUNTOS .....	275
--------------------------	-----

ÍNDICE ONOMÁSTICO .....	279
-------------------------	-----

ÍNDICE REMISSIVO .....	281
------------------------	-----





# APRESENTAÇÃO

A Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região chega ao seu número 55 com o estudo de temas advindos da EC 45/04, que deu nova redação ao art. 114 da Carta Magna, e suas implicações com o Código Civil de 2002.

É cediço que a EC 45/2004 se tornou, para os operadores do Direito, um verdadeiro marco temporal de ampliação da competência da Justiça do Trabalho.

Nesses últimos 10 anos, desde a sua promulgação em 08 de dezembro de 2004 e publicação em 31 de dezembro de 2004, a EC 45/2004 tem prevalecido nos debates, influenciando os julgamentos e, em decorrência, a jurisprudência pátria. Sem dúvida, houve significativo avanço nas relações de trabalho e modernização da justiça laboral, que passou a acobertar não somente as lides decorrentes das relações entre empregado e empregador, mas também as diversas outras relações de trabalho.

Muitas das controvérsias manifestadas pelos doutrinadores já foram ou estão sendo superadas, como, por exemplo, as questões relativas à competência para o processamento e julgamento de ações de reparação de danos morais decorrentes de acidente de trabalho (Súmula Vinculante nº 22 do STF) e a referente à prescrição nas ações indenizatórias por dano moral decorrentes de acidente do trabalho ou doença profissional (conforme decisões do TST).

O artigo do professor Luiz Marcelo Góis nos apresenta uma visão contemporânea do contrato do trabalho. Ressalta a contribuição dada pelos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva, originários do Direito Civil.

A advogada Sílvia Correia traz à discussão o abuso do direito nas relações de emprego e o direito à reparação.

A Emenda Constitucional 45/04 e o novo Código Civil mostram a resistência da legislação trabalhista, na visão do analista Humberto Alves Coelho, que faz uma breve análise da evolução legislativa no Brasil.

A prescrição no Direito do Trabalho e a antinomia da legislação pertinente são tratadas no texto do advogado Jorge Luiz Barbosa Alves Junior.

Os advogados Luiz Antonio Alves Gomes e Sergio Maia Tavares abordam a efetividade da incorporação dos tratados internacionais ao ordenamento jurídico interno.

A professora Adriana Ramos Costa e o graduando Emanuel Gonçalves Amarante analisam os direitos humanos e o trabalho escravo no Direito pátrio e internacional.

O dano moral trabalhista constitui o tema da pesquisa da analista Cristiane da Costa Casagrande Araujo.

O professor Paulo Renato Fernandes da Silva comenta as repercussões contratuais do Código Civil de 2002.

O Juiz José Mateus Alexandre Romano enfrenta a questão da competência da Justiça do Trabalho nas questões relativas aos contratos de seguro de vida em grupo celebrados na vigência do vínculo de emprego.

Em suma, neste volume da Revista do TRT da 1ª Região são encontradas contribuições para uma visualização das mudanças advindas da EC 45/2004 que tornaram a Justiça do Trabalho mais ampla, como deve ser.

Boa leitura para todos!

**Desembargador do Trabalho Marcos de Oliveira Cavalcante**

Presidente da Comissão da Revista do  
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região



**INSTITUCIONAL**



# COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

(vigente em 30 de junho de 2014)

## **PRESIDENTE**

Desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

## **CORREGEDOR**

Desembargadora Ana Maria Soares de Moraes

## **VICE-CORREGEDOR**

Desembargadora Gloria Regina Ferreira Mello

## **ÓRGÃO ESPECIAL**

Des. Nelson Tomaz Braga

Des. Carlos Alberto Araujo Drummond (**Presidente**)

Des. Gloria Regina Ferreira Mello

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

Des. José da Fonseca Martins Junior

Des. Tania da Silva Garcia

Des. Ana Maria Soares de Moraes

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva

Des. José Nascimento Araujo Netto

Des. José Antonio Teixeira da Silva

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Des. Roque Lucarelli Dattoli

Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira

Des. Mario Sérgio Medeiros Pinheiro

## **SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS**

Des. Carlos Alberto Araujo Drummond **(Presidente)**

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

Des. Mery Bucker Caminha

Des. Cesar Marques Carvalho

Des. José Luiz da Gama Lima Valentino

Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva

Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha

Des. Célio Juaçaba Cavalcante

Des. Rogério Lucas Martins

Des. Cláudia de Souza Gomes Freire

## **SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS**

### **Subseção Especializada em Dissídios Individuais I**

Des. José da Fonseca Martins Junior

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues

Des. José Geraldo da Fonseca

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho **(Presidente)**

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. Marcos Antonio Palacio

Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães

Des. Márcia Leite Nery

Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Des. José Antonio Piton

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira

### **Subseção Especializada em Dissídios Individuais II**

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho **(Presidente)**

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Des. Roberto Norris

Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Vólia Bomfim Cassar  
Des. Enoque Ribeiro dos Santos  
Des. Leonardo da Silveira Pacheco  
Des. Leonardo Dias Borges

## **PRIMEIRA TURMA**

Des. José Nascimento Araujo Netto (**Presidente**)  
Des. Mery Bucker Caminha  
Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha  
Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

## **SEGUNDA TURMA**

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (**Presidente**)  
Des. José Geraldo da Fonseca  
Des. Valmir de Araujo Carvalho  
Des. José Antonio Piton  
Des. Vólia Bomfim Cassar

## **TERCEIRA TURMA**

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte (**Presidente**)  
Des. Marcos Antonio Palacio  
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

## **QUARTA TURMA**

Des. Tania da Silva Garcia (**Presidente**)  
Des. Luiz Alfredo Mafra Lino  
Des. Cesar Marques Carvalho  
Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha  
Des. Bruno Losada Albuquerque

## **QUINTA TURMA**

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes (**Presidente**)  
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira  
Des. Marcia Leite Nery  
Des. Roberto Norris

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

## **SEXTA TURMA**

Des. Nelson Tomaz Braga (**Presidente**)  
Des. José Antonio Teixeira da Silva  
Des. Theocrito Borges dos Santos Filho  
Des. Marcos de Oliveira Cavalcante  
Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

## **SÉTIMA TURMA**

Des. Rogério Lucas Martins (**Presidente**)  
Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva  
Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

## **OITAVA TURMA**

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho (**Presidente**)  
Des. Roque Lucarelli Dattoli  
Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães  
Des. Dalva Amélia de Oliveira  
Des. Leonardo da Silveira Pacheco

## **NONA TURMA**

Des. José da Fonseca Martins Junior (**Presidente**)  
Des. José Luiz da Gama Lima Valentino  
Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues  
Des. Cláudia de Souza Gomes Freire  
Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira

## **DÉCIMA TURMA**

Des. Rosana Salim Villela Travesedo (**Presidente**)  
Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva  
Des. Célio Juaçaba Cavalcante  
Des. Marcelo Antero de Carvalho  
Des. Leonardo Dias Borges



## **DESEMBARGADORES<sup>1</sup>**

Nelson Tomaz Braga  
Carlos Alberto Araujo Drummond  
Gloria Regina Ferreira Mello  
Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos  
José da Fonseca Martins Junior  
Tania da Silva Garcia  
Ana Maria Soares de Moraes  
Fernando Antonio Zorzenon da Silva  
José Nascimento Araujo Netto  
Edith Maria Corrêa Tourinho  
Luiz Alfredo Mafra Lino  
Rosana Salim Villela Travesedo  
José Antonio Teixeira da Silva  
Mery Bucker Caminha  
Cesar Marques Carvalho  
José Luiz da Gama Lima Valentino  
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues  
José Geraldo da Fonseca  
Flávio Ernesto Rodrigues Silva  
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
Gustavo Tadeu Alkmim  
Evandro Pereira Valadão Lopes  
Theocrito Borges dos Santos Filho  
Valmir de Araujo Carvalho  
Angela Fiorencio Soares da Cunha  
Marcos Antonio Palacio  
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha  
Marcos de Oliveira Cavalcante  
Maria Aparecida Coutinho Magalhães  
Célio Juaçaba Cavalcante  
Roque Lucarelli Dattoli  
Marcelo Augusto Souto de Oliveira  
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito  
Mário Sérgio Medeiros Pinheiro  
Rogério Lucas Martins  
Márcia Leite Nery  
Roberto Norris  
Cláudia de Souza Gomes Freire  
Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva  
José Antonio Piton  
Bruno Losada Albuquerque Lopes  
Dalva Amélia de Oliveira  
Paulo Marcelo de Miranda Serrano

---

1. Por ordem de antiguidade.

Marcelo Antero de Carvalho  
Ivan da Costa Alemão Ferreira  
Giselle Bondim Lopes Ribeiro  
Vólia Bomfim Cassar  
Enoque Ribeiro dos Santos  
Leonardo da Silveira Pacheco  
Leonardo Dias Borges

## **JUÍZES TITULARES<sup>2</sup>**

Nuria de Andrade Peris  
Angelo Galvão Zamorano  
Alvaro Luiz Carvalho Moreira  
Gláucia Zuccari Fernandes Braga  
Francisco de Assis Macedo Barreto  
Patrícia Pellegrini Baptista da Silva  
Claudia Regina Vianna Marques Barrozo  
Mônica Batista Vieira Puglia  
Maria Helena Motta  
Eduardo Henrique R. von Adamovich  
Jorge Orlando Sereno Ramos  
Carlos Henrique Chernicharo  
Daniela Collomb Michetti  
Raquel de Oliveira Maciel  
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva  
Antonio Paes Araujo  
Maurício Caetano Lourenço  
Marise Costa Rodrigues  
José Veillard Reis  
Cláudia Maria Samy Pereira da Silva  
Sérgio Rodrigues Heckler  
Marta Verônica Borges Vieira  
Alvaro Antonio Borges Faria  
Benimar Ramos de Medeiros Marins  
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães  
Cláudio José Montesso  
Moises Luis Gerstel  
Heloisa Juncken Rodrigues  
Márcia Regina Leal Campos  
Rosane Ribeiro Catrib  
Dalva Macedo  
Jacqueline Lippi Rodrigues Moura  
José Monteiro Lopes  
José Mateus Alexandre Romano

---

2. Por ordem de antiguidade.

Marcel da Costa Roman Bispo  
José Horta de Souza Miranda  
Roberto da Silva Fragale Filho  
José Saba Filho  
Márcia Cristina Teixeira Cardoso  
Claudia Maia Teixeira  
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli  
Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond  
André Gustavo Bittencourt Villela  
Henrique da Conceição Freitas Santos  
Marcelo Segal  
Nelie Oliveira Perbeils  
Luiz Nelcy Pires de Souza  
Denise Ferreira de Souza Barros Pacheco  
Nathalia Thami Chalub Prezotti  
Katia Emilio Louzada  
Mauren Xavier Seeling  
Paulo Guilherme Santos Périssé  
Maria Letícia Gonçalves  
Marcelo José Duarte Raffaele  
Cissa de Almeida Biasoli  
Gabriela Canellas Cavalcanti  
Anna Elizabeth Junqueira A. M. C. Jansen  
Gisela Ávila Lutz  
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita  
Alexandre Armando Couce de Menezes  
Gisele Rosich Soares Velloso  
Érico Santos da Gama e Souza  
Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho  
Múcio Nascimento Borges  
Paulo de Tarso Machado Brandão  
Americo Cesar Brasil Corrêa  
Maria Thereza da Costa Prata  
Cléa Maria Carvalho do Couto  
Miriam Valle Bittencourt da Silva  
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca  
Luciana Gonçalves de O. Pereira das Neves  
Eliane Zahar  
Raquel Rodrigues Braga  
Ana Rita Lugon Ramacciotti  
Anélita Assed Pedroso  
Áurea Regina de Souza Sampaio  
Maria Alice de Andrade Novaes  
Mirna Rosana Ray Macedo Corrêa  
Claudio Aurelio Azevedo Freitas

Juliana Ribeiro Castello Branco  
Sonia Maria Martinez Tomaz Braga  
Otavio Amaral Calvet  
Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva  
Renata Jiquiriçá  
Marcelo Antonio de O. Alves de Moura  
Ana Celina Laks Weissblüth  
Flávia Alves Mendonça Aranha  
Renato Abreu Paiva  
Simone Poubel Lima  
Fernando Reis de Abreu  
Ricardo Georges Affonso Miguel  
Roseana Mendes Marques  
Patricia da Silva Lima  
José Augusto Cavalcante dos Santos  
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro  
Eduardo Henrique Elgarten Rocha  
Mauricio Madeu  
Monica de Almeida Rodrigues  
Derly Mauro Cavalcante da Silva  
Claudia Regina Reina Pinheiro  
Danielle Soares Abeijon  
Claudia de Abreu Lima Pisco  
Marcos Dias de Castro  
Nelise Maria Behnken  
Glener Pimenta Stroppa  
Andre Corrêa Figueira  
Fernanda Stipp  
Ana Paula Moura Bonfante de Almeida  
George Luis Leitão Nunes  
Fabio Rodrigues Gomes  
Elísio Corrêa de Moraes Neto  
Daniela Valle da Rocha Müller  
Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes  
Carlos Eduardo Diniz Maudonet  
Alessandra Jappone Rocha Magalhães  
Edson Dias de Souza  
Adriana Maria dos Remédios Branco de Moraes C. Tarazona  
Gilberto Garcia da Silva  
Marco Antonio Belchior da Silveira  
Aline Maria de Azevedo Leporaci  
Cristina Almeida de Oliveira  
Rodrigo Dias Pereira  
Flavio Alves Pereira  
Monique da Silva Caldeira Kozlowski de Paula

Marcelo Alexandrino da Costa Santos  
Adriana Malheiro Rocha de Lima  
Rosemary Mazini  
Kiria Simões Garcia  
Leticia Costa Abdalla  
Ronaldo da Silva Callado  
Adriana Paula Domingues Teixeira  
Marcelo Ribeiro Silva  
Valeska Facure Pereira  
Wanessa Donyella Mateucci de Paiva  
Claudia Marcia de Carvalho Soares  
Antonio Carlos Amigo da Cunha  
Epílogo Pinto de Medeiros Baptista  
Bruno de Paula Vieira Manzini  
Robert de Assunção Aguiar

### **JUÍZES SUBSTITUTOS<sup>3</sup>**

Anita Natal  
Airton da Silva Vargas  
Francisco Antonio de Abreu Magalhães  
Luciana dos Anjos Reis Ribeiro  
Evandro Lorega Guimarães  
Rita de Cássia Ligiero Armond  
Celio Baptista Bittencourt  
André Luiz Amorim Franco  
Valéria Couriel Gomes Valladares  
Andre Luiz da Costa Carvalho  
Mônica de Amorim Torres Brandão  
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago  
Cláudia Siqueira da Silva Lopes  
Raquel Pereira de Farias Moreira  
Paulo Rogério dos Santos  
Gustavo Farah Corrêa  
Roberta Ferme Sivolella  
Astrid Silva Britto  
Aline Tinoco Boechat  
Robson Gomes Ramos  
Adriana Maia de Lima  
Adriana Freitas de Aguiar  
Stella Fiuza Cançado  
Fernando Resende Guimarães  
Ana Beatriz de Melo Santos

---

3. Por ordem de antiguidade.

Renata Orvita Leconte de Souza  
Elisabeth Manhães Nascimento Borges  
Juliana Pinheiro de Toledo Piza  
Neila Costa de Mendonça  
Marco Antonio Mattos de Lemos  
Filipe Ribeiro Alves Passos  
Debora Blaichman Bassan  
Paula Cristina Netto G. Guerra Gama  
Roberta Lima Carvalho  
Leonardo Saggese Fonseca  
Leandro Nascimento Soares  
Glaucia Alves Gomes  
Helen Marques Peixoto  
Rossana Tinoco Novaes  
Maria Gabriela Nuti  
Roberta Torres da Rocha Guimarães  
Denise Mendonça Vieites  
Raquel Fernandes Martins  
Glaucio Guagliariello  
Diane Rocha Trocoli Ahlert  
Marly Costa da Silveira  
Anelise Haase de Miranda  
Marcela de Miranda Jordão  
Michael Pinheiro McCloghrie  
Luciana Muniz Vanoni  
Elisângela Figueiredo da Silva  
Maria Candida Rosmaninho Soares  
Raphael Viga Castro  
Janice Bastos  
Admar Lino da Silva  
Eduardo Almeida Jeronimo  
Filipe Bernardo da Silva  
Patricia Lampert Gomes  
Delano de Barros Guaicurus  
Elisa Torres Sanvicente  
Fabiano de Lima Caetano  
Ana Paula Almeida Ferreira  
Adriana Leandro de Sousa Freitas  
Luís Guilherme Bueno Bonin  
Camila Leal Lima  
Paulo Cesar Moreira Santos Junior  
Francisco Montenegro Neto  
Bruno Andrade de Macedo  
Elen Cristina Barbosa Senem  
Mariella de Oliveira Garziera

Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez  
Letícia Cavalcanti Silva  
Taciela Cordeiro Cylleno  
Renato Alves Vasco Pereira  
Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva  
Carlos Medeiros da Fonseca  
Letícia Bevilacqua Zahar  
Renata Andrino Anã de Sant'Anna Reis  
Victor Pedroti Moraes  
Felipe Bernardes Rodrigues  
Joalvo Carvalho de Magalhães Filho  
Samantha Iansen dos Santos  
José Dantas Diniz Neto  
Leonardo Campos Mutti  
Luciano Moraes Silva  
Veronica Ribeiro Saraiva  
Ronaldo Santos Resende  
Carolina Orlando de Campos  
Patricia Bley Heim  
Aluisio Teodoro Falleiros  
José Alexandre Cid Pinto Filho  
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga  
Luana Lobosco Folly Pirazzo  
Gabriela de Carvalho Meira Pinto  
Thiago Rabelo da Costa  
Marcela Aied  
Lucas Furiati Camargo  
Munif Saliba Achoche  
Tabata Gomes Macedo de Leitão  
Leonardo Almeida Cavalcanti  
Thayse Sousa Bezerra de Carvalho  
Livia Fanaia Furtado Siciliano  
Adriana de Cassia Oliveira  
Simone Bemfica Borges  
Fabio Correia Luiz Soares  
Vinícius Teixeira do Carmo  
Joana de Mattos Colares  
Sther Schettino





## GALERIA DE FOTOS



Em 30/1/2014, autoridades do Poder Judiciário, do Poder Executivo, do Ministério Público e da sociedade civil assinam o Compromisso pelo Emprego e Trabalho Decente na Copa do Mundo Fifa Brasil de 2014 e Jogos Olímpicos de 2016.

O objetivo do compromisso é propor medidas que assegurem a quantidade e a qualidade dos empregos diretos e indiretos a serem criados em razão dos grandes eventos que o país sediará.

**Foto (da esq. para dir.):** compuseram a mesa a procuradora-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT1), Teresa Cristina D'Almeida Basteiro, o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond e o ministro do Trabalho e Emprego, Manoel Dias.



Dentre as medidas que deverão ser implementadas por órgãos públicos, organizações empresariais e sindicais que assinaram o compromisso, estão: prevenir e impedir o uso de trabalho forçado e de trabalho infantil, bem como o tráfico de pessoas para fins de exploração laboral e sexual, na produção dos bens e serviços relacionados direta ou indiretamente aos megaeventos esportivos; prevenir e coibir a exploração sexual de crianças e adolescentes nas sedes dos jogos da Copa, no seu entorno e nos locais de maior concentração de turistas. Intenta-se ainda promover a segurança e saúde no trabalho, de forma a prevenir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho, em todas as fases do processo de preparação e realização da Copa do Mundo e das Olimpíadas; e promover iniciativas de inclusão laboral capazes de transformar parte das ocupações temporárias criadas no processo de preparação e realização da Copa em oportunidades de empregos permanentes e formais, sobretudo para os públicos mais atingidos pelo trabalho irregular, como jovens e pessoas com deficiência.

**Foto (a partir da esquerda):** Natan Schiper, diretor da Federação do Comércio do Estado do Rio de Janeiro (Fecomércio-RJ); o secretário municipal de Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro, Augusto Lopes de Almeida Ribeiro; Teresa Basteiro, procuradora-chefe da PRT1; desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, presidente do TRT/RJ; ministro Manoel Dias; a diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, Laís Wendel Abramo; o secretário estadual de Trabalho e Renda do Rio de Janeiro, Sérgio Tavares Romay; o superintendente regional do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro, Antonio Henrique de Albuquerque Filho; e José Calixto Ramos, presidente da Nova Central Sindical de Trabalhadores.



O Conselho de Gestão Estratégica (CGE) do TRT/RJ realiza sua primeira Reunião de Análise da Estratégia de 2014 (RAE) em 11/2/2014. Foi apresentada aos integrantes do Conselho a apuração dos resultados de 2013 dos indicadores do Plano Estratégico Institucional (PEP) e do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação (PETI). Na ocasião, também foram apreciadas as demandas dos projetos e ações estratégicas, em especial os projetos estratégicos de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) P16 - Implantação da Política de Segurança da Informação (PSI) e P17 - Elaboração do Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI), que tiveram prorrogação de conclusão aprovada pelo CGE até julho de 2014.

Ao longo de cada ano, Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs) são organizadas com o objetivo de verificar o desempenho no cumprimento das metas fixadas no Plano Estratégico Plurianual, e, se necessário, promover ajustes e outras medidas necessárias a sua melhoria.

**Primeira imagem (a partir da esquerda):** Altair Silveira Ruiz, diretor-geral Judiciário substituto; Bruno Fonseca, diretor da Secretaria de Desenvolvimento Institucional (SDE); Carlos Torres, secretário geral da Presidência; Luís Felipe Carrapatoso Peralta, diretor-geral; Maria de Lourdes Bittencourt, diretora da Secretaria de Orçamento, Finanças e Contabilidade; Lucilene Lima Araújo de Jesus, representando o Sindicato dos Servidores das Justiças Federais no Estado do Rio de Janeiro, e desembargador Marcos Cavalcante.

**Segunda imagem (a partir da esquerda):** desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, vice-presidente do TRT/RJ; desembargadora Edith Maria Corrêa Tourinho, ouvidora do Regional; desembargador Cesar Marques Carvalho, assessor da Presidência; Jorge Orlando Sereno Ramos, juiz titular da 8ª Vara do Trabalho (VT) de Niterói; Marcio Roberto de Oliveira Pagy, diretor da SST; Leonardo Fontes Bollentini, diretor da STI.



Em 18/2/2014, o diretor da Secretaria-Geral Judiciária do TRT/RJ (SGJ), Carlos Roberto Oliveira da Silva, e o diretor da Secretaria de Soluções em Tecnologia da Informação do Regional Fluminense (SST), Márcio Pagy, visitam o TRT da 14ª Região (RO/AC), em Porto Velho, para conhecer pessoalmente o sistema de pauta de audiências utilizado no TRT/RO/AC, *software* desenvolvido pela Secretaria de Tecnologia da Informação daquele Regional, para que, após adaptações, seja utilizado na Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro.

**Foto (da esq. para dir.):** Vinicius Vieira Marques, analista de sistemas; Maria de Nazaré Almeida Pena, secretária judiciária; o diretor da SST, Márcio Pagy; o diretor da SGJ, Carlos Roberto Oliveira da Silva; observam o advogado Hugo Kikuchi demonstrar o uso do sistema em um *tablet*, destacando as facilidades que proporciona aos advogados que precisam acompanhar audiências.



O Regional Fluminense realiza, em 21/2/2014, o 1º Ciclo de Palestras em Gestão Estratégica do TRT/RJ, passo importante da Presidência para incentivar o envolvimento de magistrados e servidores na elaboração do Planejamento Estratégico Plurianual (PEP) 2015-2020. O evento ofereceu palestras com especialistas e oficinas com os servidores.

**Foto (da esq. para dir.):** À mesa de abertura, o juiz Alexandre Ramos; a vice-presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos; o desembargador José Geraldo da Fonseca e o diretor da Secretaria de Desenvolvimento Institucional, Bruno Fonseca.



Momentos da oficina. No primeiro quadro, o diretor da SDE, Bruno Fonseca.



Após oito dias em greve, os garis da cidade do Rio de Janeiro aceitam retornar ao trabalho depois de fecharem acordo com a Companhia Municipal de Limpeza Urbana (Comlurb) em reunião de conciliação realizada no sábado (8/3/2014), no Salão Nobre do Prédio-sede do TRT/RJ, no Centro.

Estiveram presentes à reunião o presidente e a vice-presidente do TRT/RJ, respectivamente, desembargadores Carlos Alberto Araujo Drummond e Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos (no centro da foto); a procuradora regional do Trabalho Deborah da Silva Felix; o presidente da Comlurb, Vinícius Roriz; o chefe da Casa Civil da Prefeitura do Rio de Janeiro, Pedro Paulo Carvalho; o procurador-geral do município, Fernando Dionísio; o presidente e o vice-presidente do Sindicato de Empregados de Empresas de Asseio e Conservação, Luciano David Araújo e Antônio Carlos da Silva.



No dia 13/3/2014, realizam-se sessões ordinárias do Órgão Especial (OE) e do Tribunal Pleno (TP) do TRT/RJ. A Presidência, representada pela vice-presidente, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, apresentou ao OE o Relatório de Atividades da Justiça do Trabalho da 1ª Região de 2013, como previsto no Regimento Interno da Corte. O volume registra as atividades do Regional no exercício anterior, por meio de textos, fotografias, gráficos e tabelas.

Antes do início dos trabalhos do Tribunal Pleno foram homenageadas, por proposta do desembargador Cesar Marques Carvalho, as desembargadoras Emma Baptista Buarque de Amorim e Zuleide Fittipaldi Freire, falecidas, respectivamente, em 26/2 e 1º/3/2014. “A desembargadora Emma Amorim foi a primeira mulher, no TRT/RJ, a ocupar uma cadeira no Tribunal Pleno, sendo promovida de carreira. Ambas eram mulheres de destaque, muito talentosas e competentes”.



A desembargadora Emma Amorim fez parte da primeira turma de juízes substitutos aprovados na Justiça do Trabalho, em 1955. Ingressou no TRT/RJ em 1959 e, entre 1960 e 1963, foi presidente da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Duque de Caxias. Esteve à frente, ainda, da 9ª e da 30ª JCJ da Capital. Em 1994, promovida à segunda instância, destacou-se por ser a primeira mulher a assumir o cargo de vice-presidente do Regional, no biênio 1994-1996, e se aposentou em 1997.



A desembargadora Zuleide Fittipaldi Freire tomou posse como juíza substituta do trabalho em 1972 e foi nomeada presidente da 9ª JCJ em 1980, onde permaneceu até 1991. Atuou ainda na 43ª JCJ e ascendeu à segunda instância em 1993. A magistrada aposentou-se em fevereiro de 1998.





Em cerimônia realizada (13/3/2014), na cidade de Campinas (SP), os desembargadores do TRT/RJ Carlos Alberto Araujo Drummond, presidente do Regional Fluminense, e Dalva Amélia de Oliveira receberam a comenda da Ordem do Mérito Judiciário da Justiça do Trabalho da 15ª Região. A solenidade, que aconteceu na sede do TRT-15, também marcou a Abertura do Ano Judiciário daquele Tribunal.

**Em sentido horário:** (1) a desembargadora Dalva Amélia de Oliveira, o desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond e o presidente do TRT de Campinas, desembargador Flavio Allegretti de Campos Cooper; (2) o presidente do TRT-15 entrega a insígnia ao desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond; (3) este último portando o diploma da Ordem do Mérito Judiciário do TRT da 15ª Região.



Em 18/3/2014, o presidente e a vice-presidente do TRT/RJ reúnem-se com todos os diretores de Secretaria do Tribunal e assessores da Presidência, no Salão Nobre do Prédio-sede. Esse encontro teve por objetivo agradecer o empenho, a presteza e a dedicação com que todo o grupo de servidores do Tribunal trabalhou para concluir, com êxito, o primeiro ano do biênio 2013/2015. Esteve presente, também, o desembargador Cesar Marques Carvalho, assessor da Presidência.



Em 19/3/2014, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) divulga os vencedores da 4ª edição do prêmio Conciliar é Legal. O TRT/RJ é um dos vencedores, na categoria Prêmio Especial de Qualidade. A cerimônia de premiação ocorreu mais tarde, em 16/6/2014, durante a 191ª sessão plenária do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), no Plenário do CNJ, em Brasília.

O TRT/RJ apresentou diversas formas de atendimento às partes, conjugando rapidez e inovação na questão da mediação de conflitos trabalhistas. A experiência representa um primeiro passo para definir parâmetros que possam destacar a mediação como método extremamente salutar em evitar litígios com antecipação de resultados.

**Foto:** Os desembargadores Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, vice-presidente do Regional Fluminense, e Cesar Marques Carvalho (à direita), gestor da Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (Caep) e do Sistema Permanente da Conciliação da 1ª Região, recebem a premiação do conselheiro do CNJ Saulo José Casali Bahia.



Em 20/3/2014, o Órgão Especial do TRT/RJ ingressa na era eletrônica: são julgadas duas ações originadas pelo Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT). A sessão foi conduzida pelo presidente do Regional, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, no Edifício-sede.

Ambos os processos tratavam de conflitos de competência, com relatoria do desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte, figurando como suscitantes, respectivamente, a 45ª e a 19ª Varas do Trabalho da Capital (VTs) e, como suscitadas, a 81ª e a 23ª VTs.

**Foto (em sentido horário):** (1) processo em pauta na tela do PJe-JT; (2) o presidente do TRT/RJ, Carlos Alberto Araujo Drummond; (3) o procurador do Trabalho Fábio Goulart Villela; (4) o desembargador Jorge Fernando Gonçalves da Fonte e (5) a vice-presidente do Regional, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, durante a sessão.



Em 28/3/2014, a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT/RS), desembargadora Cleusa Regina Halfen, e a juíza Anita Job Lübbe, da Comissão Coordenadora do Memorial da Justiça do Trabalho gaúcha, são recebidas no Edifício-sede pelo presidente do TRT/RJ, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, que lhes apresentou o Salão Nobre e o Centro Cultural do TRT/RJ.

Em seguida, a representação do TRT/RS — acompanhada do juiz do Trabalho Marcelo Segal, Titular da 26ª VT do Rio de Janeiro; da diretora da Secretaria de Gestão do Conhecimento (SGC) do TRT/RJ, Ana Luiza Bordallo da Costa, e do diretor substituto da Secretaria Geral Judiciária (SGJ), Altair Silveira Ruiz — se dirigiu ao arquivo localizado na Rua Mourão do Vale, no bairro de São Cristóvão, onde foi recebida pelo chefe da Seção de Arquivo-2 (SECTAR-2), Paulo Sérgio Carvalho.

**Foto (da esq. para dir.):** a juíza do Trabalho Anita Job Lübbe e os desembargadores Carlos Alberto Araujo Drummond e Cleusa Regina Halfen, presidentes dos Regionais Fluminense e Gaúcho, respectivamente.



A visita aconteceu a pedido das magistradas, que desejavam conhecer a experiência do TRT/RJ na preservação de processos. Até o momento, o Regional Fluminense já inventariou 18 mil metros lineares de documentos, num procedimento que envolve limpeza, cadastramento e armazenamento do acervo em caixas.

“Aqui no Rio de Janeiro, há uma quantidade enorme de processos. Diante disso, impressiona a organização, o cuidado com a limpeza, a facilidade de acesso aos arquivos. É uma estrutura exemplar”, elogiou a desembargadora Cleusa Regina Halfen.

No primeiro quadro, a partir da esquerda, a juíza Anita Lübbe, o servidor Paulo Sérgio Carvalho, a desembargadora Cleusa Halfen e a diretora da Secretaria de Gestão do Conhecimento (SGC), Ana Luiza Bordallo, no arquivo, em São Cristóvão; abaixo, à esquerda, o juiz Marcelo Segal, as magistradas gaúchas e o desembargador Carlos Alberto Drummond; à direita, o presidente do TRT/RJ no Centro Cultural.



Em 2/4/2014, no Edifício-sede, o presidente do TRT/RJ, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, entrega ao prefeito de Nilópolis, Alessandro Calazans, certificado de regularização de pagamentos de precatórios trabalhistas.

A certificação ocorreu em razão da adesão da Prefeitura de Nilópolis ao programa Fazer Melhor, instituído no âmbito do TRT/RJ por meio do Ato nº 26/2012, com o objetivo de estimular o Estado e Municípios do Rio de Janeiro a quitarem seus precatórios trabalhistas. A efetividade do programa se deve em boa medida aos esforços da Coordenadoria de Apoio à Efetividade Processual (Caep) e pela Coordenadoria de Gestão de Precatórios (CPRE).

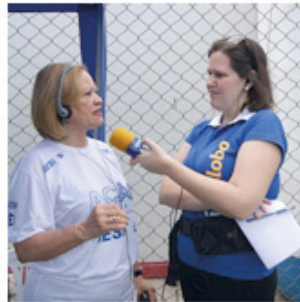
**Foto:** O presidente do TRT/RJ, desembargador Carlos Alberto Drummond, assina o certificado, entre o coordenador da CPRE, Márcio Baptista do Carmo (à esquerda) e o prefeito Alessandro Calazans; de pé, o coordenador da Caep, Francisco Luiz Cardoso Pinheiro (à esquerda) e o procurador-geral do município de Nilópolis, Julio Perez Alonso.



Em 23/4/2014, completa-se uma década de funcionamento do Fórum da Lavradio, que passou a abrigar, à época de sua inauguração, as 73 Varas do Trabalho (VTs) então existentes na Capital do Estado. A centralização das VTs em um único prédio foi saudada pela comunidade jurídica do Rio de Janeiro. O Regional Fluminense pôde transferir as VTs da Capital para o edifício da Rua do Lavradio, 132, graças à assinatura de um convênio com a Caixa Econômica Federal, instituição que apoiou o projeto.

Atualmente, o edifício concentra 70 das 82 VTs da Capital; as demais 12 Varas estão instaladas no Fórum Eugênio Roberto Haddock Lobo, na Rua Gomes Freire, 471, inaugurado em 2006 e ligado ao Edifício Marquês do Lavradio pelo Passadiço Cultural.





Em 26/4/2014, o TRT/RJ participa pela primeira vez do projeto Ação Global Nacional, acrescentando, aos serviços gratuitos oferecidos na 21ª edição do evento, a oportunidade de estabelecer contato direto com o Regional Fluminense. Magistrados e servidores esclareceram dúvidas sobre direitos trabalhistas e informaram o público sobre atividades socioambientais do Tribunal.

A iniciativa, promovida pelo Sistema Sesi/Firjan em parceria com a Rede Globo de Televisão, aconteceu na Quadra da Escola de Samba Acadêmicos do Salgueiro, no bairro do Andaraí.

**Fotos** (sentido horário): (1) e (2) a vice-presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria das Graças Paranhos, distribui material impresso ao público; (3) a vice-presidente é entrevistada pela Rádio Globo; (4) a partir da esquerda, as desembargadoras Edith Correa Tourinho, Maria das Graças Paranhos, Dalva Amélia de Oliveira e Maria Aparecida Coutinho Magalhães.



De 28 a 30/4/2014, palestras de sensibilização são ministradas no Edifício-sede para turmas de magistrados e servidores em funções de liderança, com vistas à implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no TRT/RJ. O projeto visa possibilitar um criterioso planejamento de capacitação, gerado a partir do mapeamento de competências (técnicas e comportamentais). Um dos objetivos da medida é a melhor gestão dos recursos orçamentários do Tribunal destinados à qualificação do seu quadro de pessoal.

**Foto:** o palestrante Renan Sinachi, da Leme Consultoria, expõe os principais conceitos relacionados à Gestão de Pessoas por Competências no serviço público, em palestra a desembargadores.



Para envolver todo o Tribunal no projeto, o TRT/RJ realizou em abril uma enquete para definir a identidade visual do modelo de Gestão de Pessoas por Competências, desenvolvida pela Secretaria de Gestão do Conhecimento (SGC). A logomarca escolhida, reproduzida acima, teve 51% dos votos.



Como parte das ações de política de segurança implementadas pelo TRT/RJ, o prédio-sede inaugura, em 2/5/2014, uma nova forma de acesso às suas dependências, por detectores de metal. Situados nas entradas da Av. Presidente Antônio Carlos e da Rua da Imprensa, os equipamentos, do tipo pórtico e scanner de raios x, buscam prevenir a entrada de armas de fogo, armas brancas ou objetos perigosos no interior da edificação. A segurança institucional também poderá utilizar detectores portáteis em determinadas situações. A inspeção será realizada sem prejuízo de eventual revista a ser feita manualmente.

As pessoas com necessidades especiais que utilizem equipamentos auxiliares de locomoção, os portadores de marca-passo e de implante coclear não estão sujeitos à passagem pelos detectores. Da mesma forma, os que possuem autorização para o porte de arma, aos quais são aplicadas as regras de acautelamento. Os demais servidores do TRT da 1ª Região, da Delegacia Regional do Trabalho no Rio de Janeiro e da Superintendência Regional do Ministério do Trabalho devem apresentar o crachá, carteira de identidade funcional ou a insígnia de identificação de que trata o Ato nº 2702, de 22 de novembro de 2005 para o ingresso no prédio. Aos advogados é exigida a carteira da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

A mudança foi regulamentada pelos Atos nº 27/2014 e nº 37/2014 da Presidência do TRT/RJ que alteram o Ato nº 107/2011.



Em 5/5/2014 é assinado Protocolo de Intenções entre diversas instituições públicas e privadas que atuarão de modo coordenado para erradicar o trabalho infantil no Estado do Rio de Janeiro. A solenidade aconteceu no Fórum da Lavradio, no Centro do Rio, e contou com a presença de representantes das instituições signatárias, da sociedade civil e magistrados.

O projeto da aliança surgiu no TRT/RJ, a partir de sugestão do Ministério Público do Trabalho, através da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT-1), conforme diretrizes traçadas no Programa de Combate ao Trabalho Infantil no âmbito da Justiça do Trabalho, instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) em novembro de 2013.

A união de esforços congrega, além da PRT-1 e do TRT/RJ, os seguintes órgãos, citados na ordem de sua adesão: Superintendência do Trabalho e Emprego do Rio de Janeiro; Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO; Procuradoria da República no Rio de Janeiro; Tribunal Regional Federal da 2ª Região; Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro; e Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região.

**Fotos:** Representantes das instituições celebrantes assinam o Protocolo de Intenções pela erradicação do trabalho infantil. Nos dois últimos quadros, o presidente do TRT/RJ, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, abre a solenidade, e a desembargadora Gloria Regina Ferreira Mello se dirige aos presentes.



O TRT/RJ e o Tribunal de Contas da União (TCU) renovam, em 15/5/2014, Acordo de Cooperação Técnica, com o objetivo de promover intercâmbio de experiência, informações e tecnologias, visando à capacitação, ao aperfeiçoamento e à especialização técnica de recursos humanos, ao desenvolvimento institucional e da gestão pública, mediante implementação de ações conjuntas. Os presidentes das instituições, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, do TRT/RJ, e ministro João Augusto Ribeiro Nardes, do TCU, assinaram o pacto no auditório do TCU, na Av. Presidente Antônio Carlos, 375, no Centro do Rio de Janeiro.

**Fotos:** Momentos da cerimônia de assinatura do Acordo de Cooperação Técnica entre o TRT/RJ e o TCU.



O Comitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências, sob a presidência do desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes, se reúne em 16/5/2014 para validar os indicadores que nortearão a implantação do modelo no TRT/RJ. Durante o encontro, Renan Sinachi, gerente da Leme Consultoria, expôs aos participantes um inventário comportamental do TRT/RJ, com indicadores organizados por competências e consolidados com base em sugestões de grupos de trabalho.

Os indicadores validados pelo Comitê servirão como parâmetros para avaliação dos servidores. Na fase inicial do projeto, será efetuado o mapeamento de competências de 50% dos cargos e funções de natureza gerencial; avaliação das competências de seus ocupantes e a elaboração de planos de desenvolvimento individual e programa de desenvolvimento gerencial.

**Foto:** o Comitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências se reúne no Salão Nobre do Edifício-sede.



Em 22/5/2014, o Órgão Especial (OE) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região aprova a minuta da Resolução Administrativa que dispõe sobre a criação do Centro de Memória da Justiça do Trabalho da 1ª Região. A nova unidade terá entre seus objetivos o resgate, a preservação e a disseminação da memória institucional; a divulgação da história da Justiça do Trabalho; a identificação e a catalogação do acervo de valor histórico-institucional. A iniciativa segue diretrizes do Programa Nacional de Gestão Documental e Memória do Poder Judiciário (Proname), do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Programa Nacional de Resgate da Memória da Justiça do Trabalho, instituído pelo Ato Conjunto nº 11/TST. CSJT.GP, de 3 de maio de 2011, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

O Centro de Memória será composto por móveis, peças, utensílios, quadros, medalhas, insígnias, fotografias, documentos e outros itens de valor representativo da história da Justiça do Trabalho, com ênfase na Primeira Região.





Em nova etapa da construção do Planejamento Estratégico Plurianual (PEP) 2015-2020 do TRT/RJ, magistrados de primeiro e segundo grau consolidam, em 6/6/2014, propostas de direcionadores estratégicos, objetivos e ações à Administração do Regional. A votação ocorreu no encerramento do IV Fórum de Gestão Judiciária, que mobilizou o Tribunal no período de 4 a 6 de junho.

No auditório do Edifício-sede do Tribunal, desembargadores e juízes debateram sugestões de quatro comissões temáticas: Gestão e Políticas Institucionais; Efetividade na Prestação Jurisdicional e de Conhecimento; Gestão de Pessoas e Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação e Infraestrutura.

**Foto:** O desembargador Marcos Cavalcante (à esquerda), a juíza Marise Costa Rodrigues, Titular da 7ª Vara do Trabalho (VT) de Duque de Caxias, e Bruno Fonseca, diretor da Secretaria de Desenvolvimento Institucional (SDE), conduzem a apresentação de sugestões de ações prioritárias por núcleos regionais.



O documento final, aprovado em plenário, foi entregue pelo diretor da Escola Judicial do TRT/RJ (EJ1), desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes, à desembargadora Ana Maria Soares de Moraes, corregedora no exercício da Presidência. A contribuição dos magistrados subsidiará a versão final do PEP 2015-2020, a ser apreciada pelo Órgão Especial (OE).

**Fotos** em sentido horário: (1) À mesa do evento, a desembargadora corregedora Ana Maria Soares de Moraes, entre os desembargadores Marcos Cavalcante (à esquerda) e Evandro Valadão Lopes, diretor da EJ1; (2) magistrados aprovam, em sessão plenária, propostas de direcionadores estratégicos do PEP 2015-2020; (3) a corregedora do TRT/RJ recebe das mãos do diretor da EJ1 o documento final do IV Fórum de Gestão Judiciária; (4) à mesa que conduziu a votação, a partir da esquerda: o desembargador Evandro Valadão Lopes e os juízes Marcelo José Duarte Rafaelle, Marise Costa Rodrigues, André Gustavo Bittencourt Villela, Márcia Regina Leal Campos e Fernando Reis de Abreu.



Faleceu em 15/1/2014 o desembargador aposentado José Carlos Novis Cesar. Empossado em 1979 no cargo de Juiz do Trabalho Substituto do TRT/RJ, assumiu a Presidência da 1ª Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Campos dos Goytacazes, em 1986. Foi o primeiro juiz Titular da JCJ de Angra dos Reis no ano de 1991. Na comemoração pelos 20 anos de instalação da Vara do Trabalho de Angra, o desembargador foi homenageado pela Presidência do Tribunal com uma placa comemorativa.

O magistrado foi promovido à segunda instância em agosto de 1996 e, até sua aposentadoria, em maio de 2012, integrava a Seção Especializada em Dissídios Coletivos e a Oitava Turma.



Faleceu em 18/6/2014 o ex-presidente e desembargador aposentado Geraldo Octavio Guimarães.

Natural do Rio de Janeiro, foi nomeado presidente da 7ª Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito Federal (então cidade do Rio de Janeiro), por meio de Decreto do presidente da República datado de 13 de dezembro de 1945, e passou a integrar o quadro permanente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Em setembro de 1946, pelo Decreto-Lei Nº 9.797, que regulamentou a transferência da Justiça do Trabalho para o Poder Judiciário, foi investido no cargo de juiz do Trabalho.

Geraldo Octavio foi presidente das 14ª e 15ª JCs do Distrito Federal no Rio de Janeiro. Tornou-se juiz togado do TRT/RJ por merecimento, através de Decreto-Lei de 20 de março de 1970, na vaga decorrente da aposentadoria do juiz Délio de Albuquerque Maranhão, e exerceu a Presidência da 1ª, 2ª e 3ª Turmas. Assumiu a Vice-Presidência do TRT da 1ª Região nos períodos de 1979-1980 e 1983-1984, tendo renunciado ao referido cargo em 15 de outubro de 1984. Em dezembro do mesmo ano, foi eleito presidente para o biênio 1985-1986.

**GRANDES TEMAS**  
**Os 10 anos da EC 45/04 e o**  
**Novo Código Civil de 2002**



# MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

~~CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO~~  
Tribunal Regional do Trabalho

1ª Região - Processo TRT-1.364/46 .

A C Ó R D ã O

1.111/46

Empregado doméstico - É a Justiça do Trabalho incompetente para conhecer de reclamação de empregado doméstico.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário da decisão da MM. Quinta Junta de Conciliação e Julgamento do Distrito Federal, que tem como recorrente José Gonçalves Rodrigues e recorrido Sylvio Rasteiro, Inventariante do Espólio de Juliêta Lopes de Souza Porto.

CONSIDERANDO que está provado nos autos, de modo inequívoco, que o recorrente foi empregado doméstico da de cujus, não só pela sua própria confissão na reclamação de fls. 2, como pelo seu depoimento pessoal prestado perante a Junta a quo;

CONSIDERANDO que, da carteira profissional do recorrente, constam anotações como estas: espécie do estabelecimento; particular; e natureza do cargo, jar dinheiro;

CONSIDERANDO que os empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, não estão compreendidas no campo de aplicação da legislação trabalhista, em face do que, expressamente, estabelece o artigo sete alínea a, da Consolidação das Leis do Trabalho;

CONSIDERANDO, finalmente, que a Junta a quo decidiu bem quando, acolhendo a preliminar arguida, de incompetência da Justiça do Trabalho para conhecer de reclamação de empregados domésticos, julgou-se incompetente para conhecer da reclamação do reclamante, ora recorrente;



MINISTÉRIO DO TRABALHO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
~~CONSEHO REGIONAL DO TRABALHO~~  
Tribunal Regional do Trabalho

1ª Região - Processo TRT-1.364/46

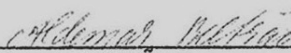
A C Ó R D ã O

ora recorrente;

ACORDAM os membros do Tribunal Regional do Trabalho, da Primeira Região, por unanimidade, em conhecer do recurso para negar-lhe provimento e confirmar a decisão recorrida, por ter sido prolatada conforme o direito, a lei e a prova dos autos.

Rio de Janeiro, 16 de outubro de 1946

\_\_\_\_\_  
Joaquim Máximo de Carvalho Júnior  
Presidente.

  
\_\_\_\_\_  
Aldemar Beltrao  
Relator.

Fui presente. Pelo Proc. Regional

\_\_\_\_\_  
Carlos Mendes Pimentel  
Procurador Adj. Interino.

MDC. (10/46).

CONFERE COM O ORIGINAL  
Em 16/10/46

CONFERE COM O ORIGINAL

Em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_





PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Recurso Ordinário TRT 1105/66

**A C O R D ã O**

A ação de um empresário contra outro, para cobrar a indenização prevista no § 2º do art. 480 da Consolidação, se inclui entre aquelas da competência da Justiça do Trabalho, como fixado no art. 123 da Constituição Federal, pois se definirá sempre como controversia oriunda da relação de trabalho, regida por legislação especial.

Vistos, relatados e discutidos estes autos, de recurso ordinário, sendo recorrente Televisão Excelsior - S.A. (Rio e São Paulo) e recorrida Rádio Rio Ltda.:

Acordam os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por maioria, desprezar a exceção de incompetência da Justiça do Trabalho, para apreciar a matéria objeto do processo, e, ainda por maioria, deferir o sobrestamento dêste, anulada a respeitável decisão recorrida, tudo conforme relatório e voto que se seguem.

**Relatório:** O feito foi, assim, relatado ao Tribunal, pelo Sr. Juiz Relator: "Condenada a pagar à reclamante a indenização estabelecida no § 2º do art. 480 da Consolidação, ocorre a reclamada, com parecer contrário da douta Procuradoria Regional, pelas razões de fls. 179 e 182, renovando a preliminar da incompetência e discutindo aspectos meritórios da condenação, inclusive quanto a honorários de advogado." Acrescento que a recorrente insiste no sobrestamento do feito, negado pela M. M. Junta a quo, salientando que o processo não poderia ser decidido sem que, antes, fossem decididas, até final, as várias reclamações da ora recorrida contra os artistas que, com ela, rescindiram seus contratos, porquanto, só então, se poderá dizer da justiça ou não dessas rescisões.

**Voto:** 1) A exceção de incompetência arguida é de manifesta improcedência, porquanto a competência da Justiça do Trabalho, para apreciar e decidir a matéria em discussão, está fixada na própria Constituição Federal ( art. 123 ), que não exige que o dissídio trabalhista envolva, necessariamente, empregado e empregador. A competência ali estabelecida é mais ampla, bastando que a controvérsia



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Recurso Ordinário TRT 1105/66

A C Ó R D ã O

1886/66

sia se origine de relação de trabalho, regida por legislação especial. Ora, no caso, a controvérsia se originou das relações de trabalho que se estabeleceram, antes, com a TV - Rio e, depois, com a TV - Excelaior, envolvendo vários artistas, contratados da primeira, os quais, com ela, rescindiram seus contratos, fazendo-se, em seguida, contratar pela segunda, discutindo-se, em processos que envolvem a TV-Rio e esses artistas, se tais rescisões foram justas ou injustas, nos termos do § 2º do art. 480 da Consolidação, disposição de legislação especial que regula a hipótese, deixando, portanto, bem definida a competência da Justiça do Trabalho, no caso. 2) - O reconhecimento dessa competência e as razões que o fundamentam como que obrigariam ao sobrestamento pretendido, porquanto, só após a decisão final daqueles processos, se poderá dizer da obrigação da ora recorrente de indenizar ou não a ora recorrida. 3) Pelo exposto, desprezando a exceção de incompetência arguida, defiro o sobrestamento, anulada, em consequência, a respeitável decisão recorrida.

Rio de Janeiro, 5 de julho de 1966.

---

Pires Chaves  
Presidente.

---

Gerardo Magella Machado  
Relator designado.

Cientes: \_\_\_\_\_  
Carlos Mendes Pimentel  
Procurador Regional.

HL/.

# Reflexões sobre a evolução da legislação e da jurisprudência: antigas e novas competências materiais da Justiça do Trabalho (acórdãos nº 1.364/46 e 1.105/66).

Anna Rachel Estevam<sup>1</sup>

Ao longo de sua existência, quer enquanto órgão integrante do Poder Executivo, quer posteriormente como ramo do Judiciário, a competência material da Justiça do Trabalho experimentou sucessivas alterações, ditadas ou pelo direito positivo infraconstitucional, ou pela Constituição, ou, ainda, por entendimentos jurisprudenciais consolidados. Nas Constituições de 1937, 1946 e 1967, e na Emenda Constitucional nº 1/1969, a competência da Justiça do Trabalho nunca foi descrita de modo exaustivo, mantendo-se aberta a possibilidade de alterações pela legislação ordinária.

Constituição de 1937 – Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

Constituição de 1946 – *caput* do art. 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações, do trabalho regidas por legislação especial.

Constituição de 1967 – Art. 134 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por lei especial.

§ 1º - A lei especificará as hipóteses em que as decisões nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

Emenda Constitucional nº 1/1969 - Art. 142. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

§ 1º A lei especificará as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.

---

<sup>1</sup> Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

Em razão, principalmente, dessa delegação dada ao legislador ordinário, o que lhe permitiu pormenorizá-la, a competência do Judiciário Trabalhista já se elasteceu para abranger lides que a princípio não eram objeto de exame por seus magistrados; do mesmo modo, certas controvérsias que antes eram apreciadas em sede laboral transferiram-se para o rol de atribuições de outros órgãos da Justiça.

Analisando-se os fatos à distância segura que o decurso do tempo proporciona, é possível apontar de modo objetivo, em cada caso, o marco cronológico ou jurídico que determinou uma alteração de paradigma: a promulgação de uma nova lei, de uma nova constituição, de uma emenda constitucional; um pronunciamento decisivo do Supremo Tribunal Federal ou de um jurista emblemático. No entanto, nem sempre a inevitabilidade da mudança é evidente, de imediato, para seus protagonistas: jurisdicionados, advogados, julgadores. Deslocamentos de competência importam em ruptura brusca com um arquétipo consagrado; não raro enfrentam resistência por parte dos aplicadores do direito. Petições iniciais continuam a ser protocolizadas perante os mesmos órgãos jurisdicionais, lá sendo processadas até que, por provocação ou de ofício, a incompetência seja declarada.

A cada alteração de competência material, o que inicialmente causou estranheza e polêmica lentamente se pacifica; as argumentações mais coerentes se sedimentam, e a celeuma, aos poucos, é superada e esquecida.

Julgados do passado registram a dinâmica descrita, e surpreendem ao revelar lides que, contrariando a atual distribuição constitucional de competência, um dia já foram apreciadas na Justiça do Trabalho. Igualmente, há decisões negando análise de conflitos que hoje, indubitavelmente, são de sua atribuição jurisdicional.

Um caso recente que bem ilustra como o desfecho jurisprudencial de uma controvérsia sobre competência pode distanciar-se da interpretação mais literal do texto legal é encontrada no julgamento do Supremo Tribunal Federal na ADI 3.395/DF, em que foi decidido que “o disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária”<sup>2</sup>.

Os acórdãos notáveis trazidos exemplificam alterações de entendimentos jurisprudenciais sobre competência material da Justiça do Trabalho, respectivamente, nos casos de trabalho doméstico e artístico.

A competência para apreciação de conflitos envolvendo relação de trabalho doméstico já foi controversa, como se verifica na decisão trazida (acórdão nº 1.364/46). Alguns magistrados consideravam a Justiça do Trabalho incompetente para analisar esse tipo de lide, com base na expressa negação de que os domésticos se beneficiassem dos “preceitos” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, art. 7º, “a”). Em contrapartida, o Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941<sup>3</sup> determinava expressamente, em seu

---

<sup>2</sup> Medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade ADI 3.395/DF - Rel. Min. Cezar Peluso - D.J. 10/11/2006. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=390700>. Acesso em: 8 set. 2014.

<sup>3</sup> Diploma que dispunha sobre a “locação dos empregados em serviço doméstico”, vigente até a promulgação da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>. Acesso em: 8 set. 2014.

art. 13, remessa às Juntas de Conciliação e Julgamento dos processos originados dos casos que não pudessem ser “solucionados amigavelmente ou por via administrativa”. Do antagonismo entre os dois comandos, aflorou a divergência sobre competência, que, mais tarde superada, manteve a apreciação dessa sorte de litígio na esfera da Justiça do Trabalho.

O segundo acórdão reproduzido (RO 1.105/66) aborda lide envolvendo um caso inabitual de responsabilidade civil entre empresários de “teatros e congêneres”: o art. 480, §2º da CLT disciplinava a exigibilidade de pagamento de indenização do novo empregador do artista ao anterior, quando verificadas certas circunstâncias. O pano de fundo do conflito foi uma agressiva política de concorrência da TV Excelsior, que realizou contratação simultânea de quase todo o elenco da TV Rio, com salários superiores, no ano de 1963. Em 1978, o §2º do art. 480 da CLT foi revogado pela Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978<sup>4</sup>, que regulamentou as profissões de artistas e de técnicos em espetáculos de diversões.

Nesse painel dinâmico, o resgate de debates jurídicos hoje já sepultados permite que se vislumbrem similaridades e paralelismos em relação às controvérsias atuais, exercício intelectual que favorece a antecipação do rumo jurisprudencial que podem tomar questões presentes e futuras.

---

<sup>4</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6533.htm#art37](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6533.htm#art37). Acesso em: 8 set. 2014.



**DOCTRINAS**

---





# A releitura do contrato de trabalho

Luiz Marcelo Góis<sup>1</sup>

## Introdução

Para que um ramo do direito seja considerado uma disciplina autônoma, ele precisa possuir regras próprias, além de princípios que o diferenciem dos demais.

O Direito do Trabalho, sem dúvida, é uma disciplina autônoma, eis que dotado de normas próprias, positivadas ou não, e princípios que o identificam e diferenciam, dos quais se destaca mais fortemente o princípio da proteção ao trabalhador hipossuficiente.

No entanto, o fato de ser uma disciplina autônoma não torna o Direito do Trabalho isolado dos demais. Ao contrário, a interdisciplinaridade é uma forte característica desse ramo do direito.

Isto se verifica, de início, a partir da simples constatação de que o principal diploma a reger as relações individuais e coletivas de trabalho em nosso país é uma Consolidação e não um Código.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – como o nome já sugere – unifica e sistematiza normas existentes a respeito de um certo ramo do direito, *in casu*, o Direito do Trabalho. Já os Códigos tratam de forma completa certa disciplina, com pretensão de esgotamento de seus temas. Nesta linha, não raro trazem em seu conteúdo um livro denominado “Parte Geral”, onde identificam os seus destinatários e delimitam a forma de aplicação e os esquemas de interpretação das normas que são expostas na sequência do Código.

O Direito do Trabalho, assim, embora seja disciplina autônoma no direito brasileiro, não escapa de dialogar com os demais ramos, especialmente pelo fato de a CLT não funcionar como um Código e, por isso, não esgotar os temas necessários ao estudo da disciplina trabalhista.

No particular, ela expressamente reconhece a existência de lacunas e lista, em seu artigo 8º, as formas pelas quais as mesmas devem ser integradas. Chama especial atenção a forma como o seu parágrafo único evoca o “direito comum” para funcionar como fonte supletiva das lacunas trabalhistas.

Vê-se, portanto, que o Direito Civil (ou, simplesmente, o “direito comum”) é fonte subsidiária ao estudo da disciplina laboral. É nele que o Direito do Trabalho busca os conceitos de maioria, relação jurídica, obrigações, proposta, condição, termo, rescisão etc. Seu estudo mostra-se – mais do que útil – necessário, para a compreensão do Direito do Trabalho de forma mais completa e abrangente.

---

<sup>1</sup> Professor de Direito do Trabalho da Fundação Getúlio Vargas. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Direito Civil-Constitucional pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Secretário do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Junior. Advogado no Rio de Janeiro associado a Barbosa, Müssnich & Aragão.

Este artigo propõe-se, assim, a estudar como os institutos presentes no Direito Civil atual contribuem para a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, diante da perspectiva interdisciplinar dentro da qual este ramo do direito encontra-se inserido.

Não é intenção deste texto dissecar o Direito Civil e estudá-lo, instituto por instituto. Ao contrário, proporemos um estudo estritamente focado no Direito do Trabalho, pinçando, aqui e ali, as principais contribuições do Direito Civil para tal disciplina.

Neste momento, cuidaremos de ressaltar as contribuições mais evidentes para a compreensão da disciplina contratual, com especial foco no contrato de trabalho, sob a ótica do que reputamos a mais importante influência do direito comum para esta parte da seara trabalhista: os princípios da função social e da boa-fé objetiva.

## 1. O Contrato de Trabalho

É fato que o contrato de trabalho encontra seus alicerces conceituais no Código Civil, por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT.

A teoria geral dos contratos do Direito Civil aplica-se integralmente na formação e desenvolvimento do contrato de trabalho. Assim é que os artigos 421 e seguintes do Código Civil, em boa medida, encontram aplicação no Direito do Trabalho.

Com efeito, as regras de que a proposta de contrato obriga o proponente (art. 427) e as hipóteses de caducidade e aceitação da proposta (artigos 428 a 433) são totalmente aplicáveis à disciplina contratual trabalhista.

No entanto, mais interessam para o estudo aqui proposto as regras gerais próprias da disciplina contratual, constantes dos artigos 421 a 424 do Código Civil. Eles encerram proposições que permeiam toda a interpretação e aplicação do contrato de trabalho.

Tome-se como exemplo o art. 424 do Código Civil, que é pouco divulgado, mas corriqueiramente aplicado nos corredores da Justiça do Trabalho, ainda que de forma intuitiva. Ele prevê que, nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem renúncia a direitos resultantes da natureza do negócio.

Trata-se nada mais do que a regra de que o trabalhador, por ser parte hipossuficiente no contrato de trabalho (cuja natureza se assemelha aos contratos de adesão), não pode renunciar aos direitos que adquire por força da relação de emprego.

O mesmo ocorre com o transporte do art. 423 do Código Civil – dispositivo que trata das regras de interpretação dos contratos de adesão em favor dos hipossuficientes – para o Direito do Trabalho. Ele prevê que “quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente”. Tal dispositivo traduz literalmente aquilo que Plá Rodriguez definia como a regra do *in dubio, pro operario* (1996, p. 43-53).

Mas as influências mais importantes do Direito Civil no estudo do contrato de trabalho encontram-se presentes nos artigos. 421 e 422 do Código Civil. Trata-se da consagração dos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva na formação, aplicação e interpretação do contrato de trabalho.

## 2. O princípio da função social e o contrato de trabalho

### 2.1. A função social

O direito de propriedade sempre esteve presente nas Constituições do Brasil, ligando esse conceito, mesmo que camufladamente, a uma função social.

Foi com a Lei nº 4.504, de 30 de novembro de 1964 – o Estatuto da Terra – que pela primeira vez, de forma expressa, se atrelou o direito de propriedade à sua função social em nosso ordenamento. Ele definia a função social a partir de quatro princípios: a) produtividade; b) observação da legislação trabalhista; c) preservação ambiental e d) garantia da saúde daqueles que trabalham na terra. A propriedade rural que não observasse os quatro princípios, simultaneamente, seria objeto de desapropriação por interesse social.

A partir dessa primeira delimitação ideológica o princípio da função social começou, ainda que timidamente, a se desenvolver em nosso país, tendo encontrado espaço para penetrar de modo mais marcante no cotidiano das relações privadas após a redemocratização ocorrida em 1988.

Assim é que a Constituição Federal (CF) faz referência à função social em mais de uma oportunidade. Destacam-se, por sua relevância, as previsões constantes dos artigos 5º, XXIII, e 170, III, que qualificam a função social da propriedade simultaneamente como direito fundamental e como base da ordem econômica.

A função social da propriedade ecoa nos principais institutos afeitos ao conceito de “propriedade”: o contrato – entendido como modo de transferência de propriedade e de patrimônio – e a empresa – entendida como concentração de propriedade e meio de geração de patrimônio.

Em âmbito infraconstitucional, o princípio da função social da propriedade pode ser encontrado, ainda que de forma difusa, no Código Civil de 2002, especificamente no parágrafo primeiro de seu art. 1.228, que impõe ao proprietário o uso responsável de seu patrimônio.

Igualmente no Código Civil está consagrada a incidência dos ditames de função social à disciplina contratual, quando o seu art. 421 determina que a “liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. Tal dispositivo legal é reforçado pelo parágrafo único do art. 2.035, que alude também à função social da propriedade.

Finalmente, a função social da empresa encontra alicerce legal na Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976), quando seu art. 116, parágrafo único, impõe ao acionista controlador o dever de usar seu poder “com o fim de fazer a companhia realizar seu objeto e cumprir sua função social [...]”, e, ainda, quando seu art. 154 exige que o administrador faça a empresa satisfazer “as exigências do bem público e da função social da empresa”.

Portanto, está fora de qualquer dúvida que a função social, como corolário do ideal solidarista adotado pela Carta de 1988, é também um dos objetivos a serem alcançados por todo o ordenamento, do qual, logicamente, o Direito do Trabalho constitui parte orgânica.

O princípio da função social é, de fato, extremamente importante para a compreensão da disciplina trabalhista. Ele encerra em si o conceito de que nada – seja o

contrato, a propriedade, a empresa ou mesmo o trabalho – pode ser merecedor de tutela do ordenamento se não cumprir certo papel, que consiste em contribuir para o benefício da coletividade. Desse modo, ele impõe a substituição de uma postura *ego-ísta* por outra mais nobre, *altro-ísta*.

A funcionalização da propriedade exige a compreensão de que o fato de alguém ser proprietário – seja de bens imóveis, de meios de produção ou de empreendimentos econômicos – o torna devedor de satisfação para com a coletividade. Assim, a “razão da própria tutela da apropriação privada dos bens” (PERLINGIERI, 2008, p. 942) passa a ser a funcionalização desses mesmos bens, de modo que o uso da propriedade e da empresa – entendida como concentração de propriedade – desvinculado de qualquer propósito, passa a ser encarado como abuso (*ab-uso*) e, como tal, pode retirar do seu detentor a proteção conferida pelo ordenamento à propriedade privada.

Com efeito, a propriedade, a empresa e o trabalho não mais podem ser entendidos atomisticamente. Ao contrário, a existência de laços sociais firmes entre os atores privados na sociedade brasileira contemporânea impõe o reconhecimento de que qualquer relação patrimonial mantida entre dois indivíduos em seu seio traz implicações para todos. Por isto, passa a ser necessário o uso responsável de propriedade, do contrato e da empresa, com a preocupação do reflexo desse uso nos terceiros que fazem parte da coletividade.

Como assevera Pietro Perlingieri (2002, p. 19), os atos de autonomia passam a ser “dirigidos à realização de interesses e funções que merecem tutela e que são socialmente úteis”. Assim,

[...] em um sistema inspirado na solidariedade política, econômica e social e ao pleno desenvolvimento da pessoa [...] o conteúdo da função social assume um papel de tipo promocional, no sentido de que a disciplina das formas de propriedade e as suas interpretações deveriam ser atuadas para garantir e para promover os valores sobre os quais se funda o ordenamento. (2002, p. 226)

Nesse sentido, “os legítimos interesses individuais” do titular da propriedade passam a merecer tutela somente “na medida em que sejam interesses socialmente relevantes” (TEPEDINO, 2003, p. 31), diante da constatação de que o direito comum impõe o deslocamento da propriedade privada para uma perspectiva solidarista e ética<sup>2</sup>.

## 2.2. Relevância da função social no âmbito trabalhista

A relevância dessa concepção de função social para o Direito do Trabalho é imensa<sup>3</sup>. A começar pela definição de empregador prevista no art. 2º da CLT.

---

<sup>2</sup> Facchini Neto (2003, p. 54) aponta para a mudança de feição de todo o direito privado a partir da sua funcionalização. Para o autor, o direito privado “perdeu suas antigas características de um direito individualista e materialista, para tornar-se mais solidário e ético [...]”.

<sup>3</sup> Para uma abrangente visão sobre o tema, *vide* Cassar, 2007, p. 210-221.

De acordo com este dispositivo, o empregador é o detentor dos meios de produção. Por detê-los e organizá-los, ele assume os riscos do empreendimento, dentro da lógica da alteridade, adquirindo, em paralelo, o poder de dirigi-lo de acordo com seus desígnios.

Contudo, a penetração no Direito do Trabalho dos preceitos acima descritos exige a compreensão de que, sendo o empregador o “proprietário” do empreendimento, ele passa a ter a efetiva obrigação de utilizá-lo em conformidade com a sua função social.

Socializa-se, assim, a finalidade da empresa, entendida sob o ângulo empregatício. Essa constatação faz nascer, também aqui, a conclusão de que o empregador, pelo simples fato de existir, tem outros compromissos que não simplesmente a geração de lucros para si próprio.

Pelo contrário. Para cumprir com sua função social – i.e., fazer o uso responsável, ético e socialmente relevante de seu empreendimento – o empregador deve, em primeiro lugar, gerar o máximo de empregos possível. Além disso, ele tem um compromisso com a qualificação e com o aprimoramento daqueles que lhe disponibilizam serviços.

Assim é que, dentro dessa nova perspectiva, a empresa estará atingindo sua função social tanto mais quanto maiores forem as melhorias que ela consiga agregar à vida dos trabalhadores por ela empregados. Não se trata apenas de compartilhar lucros e resultados e abrir horizontes para uma gestão compartilhada, conforme proposta do art. 7º, XI, da Constituição<sup>4</sup>. Isto é apenas o começo. O investimento em educação dos trabalhadores, a concessão de serviços médicos e odontológicos, o respeito aos horários de lazer e a garantia da segurança dos empregados são caminhos para o cumprimento dessa função social<sup>5</sup>.

### **2.3. A funcionalização do contrato de trabalho**

Além de redefinir a postura do empregador no contexto trabalhista contemporâneo, o princípio da função social apresenta-se igualmente relevante na sua dimensão contratual, tendo nosso Código Civil, no art. 421, imposto aos contratantes a obrigação de guardar observância a esse preceito quando do exercício da liberdade de contratar.

Na verdade, a função social do contrato possui contornos semelhantes aos da função social da propriedade<sup>6</sup>, porque, conforme já exposto, a circulação de riquezas por

---

<sup>4</sup> Para uma análise moderna acerca da participação dos trabalhadores na gestão como dimensão da função social da empresa, *vide* Almeida, 2005, p. 573-579.

<sup>5</sup> Nesse sentido é que Bitelli (2000, p. 229-270) sugere que “A função social da empresa no novo milênio, atribuindo pesos diferentes e proporcionais às forças das próprias organizações empresariais [...], deveria migrar para um conceito de responsabilidade social”. O autor lembra que “As empresas, em especial as grandes, têm assumido funções assistenciais para com seus funcionários, formando fundos de previdências, planos de aposentadoria, fomentando a formação profissional de seus associados, albergando algumas das funções que, originariamente, seriam do Estado” (p. 270).

<sup>6</sup> Zenni e Oliveira (2009, p. 83) defendem que “vazam do princípio da função social da propriedade as noções de responsabilidade social das empresas, e o decantado princípio da função social dos contratos, revelando-se o contrato de trabalho, no pacto de excelência social”.

atos *inter vivos* no Brasil somente se dá através da disciplina contratual. Portanto, é somente com o contrato que a propriedade se transmite.

Ora, se a propriedade, enquanto detida por determinada pessoa, deve guardar observância à sua função social, naturalmente ela também necessitará tomá-la em conta quando for transferida. Sendo o contrato o veículo por meio do qual a propriedade circula, ele impõe aos contratantes o dever “de atender – ao lado dos próprios interesses individuais perseguidos pelo regulamento contratual – a interesses extracontratuais socialmente relevantes, dignos de tutela jurídica, que se relacionam com o contrato ou são por ele atingidos” (TEPEDINO, 2003, p. 31).

Portanto, tanto o empregador como o trabalhador precisam exercer a liberdade de contratar tendo em mente também os efeitos que o contrato de trabalho causará na coletividade, o que os reúne em torno de um único projeto social (PERLINGIERI, 2008, p. 943). Suas cláusulas devem abster-se de prejudicar terceiros<sup>7</sup>. Dentro do possível, os próprios trabalhadores também têm o dever de contribuir, através de seu trabalho, para a melhoria das condições da sociedade em que estão inseridos<sup>8</sup>.

### 3. O princípio da boa-fé objetiva e o contrato de trabalho

#### 3.1. A boa-fé objetiva

A doutrina civilista remete a inspiração do princípio da boa-fé objetiva ao §242 do Código Civil alemão editado em 1900 (*Bürgerliches Gesetzbuch*), o qual impõe aos contratantes um dever de agir em conformidade com *Treu und Glauben*<sup>9</sup>, que, em linhas gerais, poderia ser traduzido como a obrigação de proceder com lealdade e confiança.

De acordo com a definição proposta por Célia Slawinski (2002, p. 14-15), “a boa-fé objetiva deve ser encarada como uma regra de conduta, ou seja, um dever de agir de acordo com determinados padrões socialmente recomendados, de correção, lisura, honestidade, para [...] não frustrar a confiança legítima da outra parte”. Ela obriga as partes envolvidas em situações jurídicas subjetivas a, razoável e equilibradamente, ponderar os interesses alheios e se comportar com honestidade e lealdade na celebração, na execução e na extinção dos negócios jurídicos<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> De acordo com a lição de Pereira (2003, p. 14), “em nome do princípio da função social do contrato se pode, v.g., evitar a inserção de cláusulas que venham injustificadamente a prejudicar terceiros mesmo em razão do interesse maior da coletividade”.

<sup>8</sup> “O trabalho não é uma necessidade econômica, mas uma necessidade moral. Ao conceito de trabalho econômico tem que substituir-se o de *trabalho função-social*. Direi mais: *função biológica construtora*. [...] Ao conceito limitadíssimo, egoísta e socialmente danoso, de *trabalho-lucro*, é preciso substituir o conceito de *trabalho-dever* e de *trabalho-missão*. Isto é um encaminhamento ao altruísmo, não um altruísmo sentimental e desordenado mas prático e ponderado, cujas vantagens são calculadas.” (UBALDI, 2007, p. 357-358)

<sup>9</sup> Araújo (1996, p. 26) remete a *Treu und Glauben* germânica aos juramentos de honra tipicamente medievais.

<sup>10</sup> “A boa-fé-lealdade se refere à conduta da pessoa que considera cumprir realmente com o seu dever. Pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porquanto contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos. Mais anda: implica a convicção de que as transações são cumpridas normalmente, sem trapaças, sem abusos, nem desvirtuamentos”(PLÁ RODRIGUEZ, 1996, p. 273).

Conforme ensina Gustavo Tepedino (2006, p. 20), “o que o ordenamento jurídico visa com o princípio da boa-fé objetiva é assegurar que as partes colaborarão mutuamente para a consecução dos fins comuns perseguidos com o contrato”.

O princípio da boa-fé objetiva, portanto, encerra uma cláusula aberta de tutela do comportamento individual. Ela obriga a todos que atuem de maneira honesta, proba, reta, respeitosa, transparente, leal e com consideração pela outra parte<sup>11</sup>. A concretização dessas prestações comportamentais, no entanto, dependerá do caso prático com o qual a pessoa deparar no tráfico social cotidiano.

### 3.2. A boa-fé objetiva no contrato de trabalho

As consequências da infusão da boa-fé objetiva às relações contratuais trabalhistas são inúmeras, somente sendo possível estudá-las, como lembra António Monteiro Fernandes, em caráter exemplificativo (2008, p. 236).

De início, o dever de agir com transparência e lealdade exige que as partes se desarmem de artimanhas para não obterem vantagens indevidas umas sobre as outras. No lugar do antagonismo adotado como premissa nas tratativas contratuais preliminares, passa a vigorar uma verdadeira *tutela de confiança*.

Assim, na fase que antecede a celebração do contrato de trabalho, as partes passam a dever uma à outra a necessária transparência a respeito dos elementos que circundarão a relação de emprego futura e que servirão como base sobre a qual será construído o contrato de trabalho. Desse modo, a boa-fé objetiva faz com que o contrato de trabalho já projete uma eficácia *antes mesmo de ser celebrado* (eficácia pré-contratual).

Esse dever de probidade decorrente do princípio em questão modifica também, necessariamente, a postura das partes uma frente à outra *no curso do contrato*.

Isto porque, sem a compreensão da irradiação da boa-fé objetiva para o seu interior, o contrato de trabalho era entendido simplesmente como um elo entre empregadores e empregados. Cada um deles tinha interesses antagônicos que tensionavam o contrato e geravam obrigações igualmente contraditórias (trabalhar, do lado do empregado, *versus* fornecer o trabalho e pagar o salário, do lado do empregador). O inadimplemento dessas obrigações dava ensejo à violação contratual e, possivelmente, seria considerado causa para a resolução justificada da relação de emprego.

Agora, um contrato de trabalho revitalizado pela influência da boa-fé objetiva faz com que as obrigações contratuais sejam polarizadas. De acordo com Clóvis do Couto e Silva (2006, p. 168), elas passam a ser entendidas a partir de um “conceito finalístico”, ou seja, dirigem-se, “sempre, ao adimplemento ou à satisfação”<sup>12</sup>. Em outras palavras, as obrigações nascem para serem cumpridas pelas partes. Daí ser possível dizer que a boa-fé objetiva exige do empregador e do empregado o abandono da posição de *passividade* que ocupam no Direito do Trabalho tradicional – onde cada um espera, de braços cruzados,

---

<sup>11</sup> Araújo (1996, p. 35) credita a Orlando Gomes a lição de que “as partes [...] têm de proceder como pessoas corretas, que não prejudicam, consciente e voluntariamente, a quem quer que seja”.

<sup>12</sup> Especificamente no tocante à seara trabalhista, *vide*, no mesmo sentido, Araújo (1996, p. 31-32).

que o outro cumpra sua parte no contrato de trabalho – dando lugar à *proatividade recíproca*, impondo-se aos contratantes o auxílio à contraparte para que esta encontre meios de adimplir suas obrigações.

A concepção segundo a qual as partes possuem obrigações antagônicas é, assim, substituída pela visão de convergência de interesses entre empregador e empregado. O contrato de trabalho passa a conjugar uma única e central finalidade: o adimplemento das obrigações. O empregador deve contribuir para que o serviço seja entregue completo e bem feito; o trabalhador deve dar meios para que o empregador consiga transmitir-lhe os serviços a serem realizados e deve auxiliá-lo para que este tenha condições de pagar seu salário ao final do mês.

Neste ponto, não há como deixar de aludir ao art. 1º, IV, da Constituição Federal – que estabelece, como fundamento da nossa República, em igual patamar de importância, a “livre iniciativa” (capital) e o “valor social do trabalho” (trabalho) – para constatar ser justamente este o espírito perseguido pela ordem jurídica brasileira: a harmonização entre capital e trabalho, sem que haja uma necessária prevalência de um sobre o outro.

Finalmente, a apreensão da boa-fé objetiva pelo Direito do Trabalho impõe aos contratantes a preocupação com a preservação do equilíbrio econômico-financeiro das prestações contratuais (art. 480, Código Civil)<sup>13</sup>.

Tal assunto terá maior incidência no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho do que propriamente no do Direito Individual, uma vez que é principalmente neste segmento que se travam as discussões a respeito de reajustes remuneratórios e fixação de patamares salariais profissionais.

Sem embargo, é possível vislumbrar alguma incidência prática da exigência de equilíbrio econômico contratual quando uma situação de onerosidade excessiva se mostra presente no decorrer da relação de emprego. É o caso, por exemplo, de inesperadas crises econômicas que exijam a revisão de alguns benefícios concedidos aos trabalhadores ou de calamidades que impossibilitem o trabalhador de comparecer ao trabalho temporariamente<sup>14</sup>.

A título de síntese, pode-se afirmar que o princípio da boa-fé manda os agentes se desarmarem. Atuarem com a finalidade de atingir o consenso. Formularem pretensões razoáveis e factíveis. Proporcionarem meios para que as obrigações sejam cumpridas. Agirem com transparência e deixarem sempre aberta a possibilidade de um diálogo futuro, em caso de alterações nas condições estruturais que criem uma situação de onerosidade excessiva para qualquer das partes<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Negreiros define o equilíbrio econômico do contrato como sendo “a vedação a que as prestações contratuais expressem um desequilíbrio real e injustificável entre as vantagens obtidas por um e por outro contratantes, ou, em outras palavras, a vedação a que se desconsidere o sinalagma contratual em seu perfil funcional.” (2002, p. 155-156).

<sup>14</sup> Alexandre Agra Belmonte dá o seguinte exemplo de possibilidade de revisão do contrato de trabalho como forma de evitar onerosidade excessiva: “a introdução do novo maquinário destinado a modernizar e viabilizar a continuidade da empresa, permitindo o fabrico de peças em 1/3 do tempo gasto anteriormente”. Segundo o autor, “é possível a revisão do preço unitário de incidência do salário por peça” (2004, p. 418).

<sup>15</sup> Para aprofundamento, vide, por todos, Martins-Costa (s.d.).



### 3.2.1. Deveres anexos: a eficácia pré-contratual, contratual e pós-contratual da relação de emprego

Como se vê, a infusão dos preceitos de boa-fé objetiva no contrato de trabalho faz com que a “postura” adotada por cada uma das partes da relação de emprego desloque-se de elemento incidental àquela relação ao seu cerne. Adquire o comportamento das mesmas um caráter de centralidade no novo estudo da contratualidade trabalhista.

Nesse contexto, impõe-se a trabalhador e empresa um verdadeiro “dever de consideração para com o *alter*” (SILVA, 2006, p. 33). Com efeito, Caio Mário da Silva Pereira já afirmava que “o agente deve fazer o que estiver ao seu alcance para colaborar para que a outra parte obtenha o resultado previsto no contrato” (2003, p. 21).

Transportado para as relações jurídicas obrigacionais, o princípio da boa-fé objetiva possui relevante papel na criação de deveres aos contratantes, cuja observância prescinde de diplomas normativos ou disposições contratuais específicos<sup>16</sup>. É que, como na representação de um átomo onde existem elétrons gravitando em volta de um núcleo, em torno da obrigação principal assumida por cada parte do contrato gravitam automaticamente inúmeros outros deveres de cuidado, de informação, de ajuda e de compreensão que precisam ser observados pelos agentes envolvidos em negócios jurídicos. Tratam-se dos chamados *deveres anexos* ou *obrigações acessórias*, que, mesmo sem terem sido expressamente pactuados pelas partes, já se encontram presentes antes da celebração do negócio jurídico (art. 422, Código Civil) e perduram para além de seu término, independentemente da vontade das partes<sup>17</sup>.

Nesta medida, é possível identificar uma projeção da eficácia do contrato de trabalho em três momentos distintos: antes da contratação (eficácia pré-contratual), durante o seu curso (eficácia contratual) e após o seu encerramento (eficácia pós-contratual)<sup>18</sup>.

A primeira modalidade – eficácia pré-contratual – é o resultado da irradiação de deveres de retidão e probidade que as partes precisam ter em conta, embora ainda não tenham formalizado a relação de emprego<sup>19</sup>.

Assim, por exemplo, no processo de seleção de pessoal, já se projetam obrigações oponíveis às partes, de retidão e transparência, impondo-se, de um lado, ao empregador, o dever de informar ao candidato as tarefas a serem executadas, os

---

<sup>16</sup> Segundo Tepedino (2006, p. 18), a boa-fé objetiva possui, ainda, outras duas funções: servir como cânone interpretativo-integrativo dos negócios jurídicos e funcionar como norma de limitação ao exercício de direitos subjetivos.

<sup>17</sup> “Como normas de criação de deveres jurídicos, a boa-fé dá origem aos chamados “deveres laterais”, também conhecidos como acessórios, ou ainda secundários, em razão de não se referirem direta e primordialmente ao objeto central da obrigação. Ao se exigir que os contratantes, quer na conclusão, quer na própria execução do contrato, “guardem os princípios da probidade e boa-fé”, o CC, muito mais do que apenas exigir um dever geral de não prejudicar, autoriza a imposição de uma série de deveres de conduta mutuamente exigíveis entre os contratantes e que independem da vontade de um e de outro” (TEPEDINO, 2006, p. 19).

<sup>18</sup> Sobre a pré-eficácia e a pós-eficácia do contrato de trabalho, *vide* Góis, 2003, p. 43-44.

<sup>19</sup> Em posição contrária, Alice Monteiro de Barros (2008, p. 510) entende que os deveres pré-contratuais derivam da lei e não propriamente do contrato ainda não formalizado.

principais desafios de cada uma delas, a forma de remuneração e os demais benefícios oferecidos para o cargo etc. É que, “apesar de o contrato ainda não ter sido concluído, durante a negociação as partes devem agir com lealdade e boa-fé” (BARROS, 2006, p. 622). O candidato, por seu turno, tem o dever de esclarecer ao futuro empregador sua real qualificação profissional e ressaltar eventuais restrições que tenha com relação aos serviços inerentes ao cargo que pretende ocupar<sup>20</sup>.

É nesse momento pré-contratual que se forma a chamada *base* do contrato de trabalho, assim entendidas as premissas sobre as quais as partes se fundam para a celebração da avença. Caso qualquer uma delas seja induzida pela outra em erro, o negócio jurídico “contrato de trabalho” se perfaz com o vício de consentimento do erro<sup>21</sup> (artigos 138 e seguintes do Código Civil), o que o torna passível de *anulação*<sup>22</sup>, caso venha à tona que um dos contratantes feriu o dever de lealdade e transparência no momento do processo seletivo.

Note-se: o contrato de trabalho deverá, neste caso, ser anulado – e não rescindido. As partes deverão ser restabelecidas ao *status quo ante*<sup>23</sup>, não havendo que se falar em verbas rescisórias, uma vez que o desfazimento do contrato não se configura a partir de uma denúncia de uma das partes<sup>24</sup>.

Ainda na fase pré-contratual, o dever de boa-fé impõe que as partes respeitem seus comportamentos concludentes. Nesse sentido, a promessa de contratação do empregado tem o condão de gerar-lhe legítima expectativa na assinatura de seu contrato de trabalho (art. 427, Código Civil). Caso a empresa decida retratar-se e não admitir o trabalhador, deverá responder pelos danos acarretados – patrimoniais<sup>25</sup> e

---

<sup>20</sup> “O empregador deve informar corretamente sobre o funcionamento do maquinário no qual trabalhará o empregado, ou prestar o treinamento necessário para a operação. Por outro lado, o empregado deve esclarecer a empresa plenamente acerca de sua experiência laboral e de sua aptidão para o desempenho de determinadas funções, ou para o manejo de determinado equipamento.” (ARAÚJO, 1996, p. 251).

<sup>21</sup> Nesse sentido se posiciona Araújo: “quem contesta indevidamente a perguntas que o empresário está autorizado a formular, pode sofrer as consequências de seu ato, inclusive a alegação de erro quanto à pessoa.” (p. 247).

<sup>22</sup> “O erro essencial quanto à [...] qualidade da pessoa do trabalhador pode levar à anulação do contrato [...]” (BELMONTE, 2004, p. 414).

<sup>23</sup> Naturalmente, quando nos referimos ao *status quo ante*, não ignoramos a impossibilidade prática de se devolver ao trabalhador a força de trabalho alienada e o tempo empenhado em favor da empresa. Por este motivo, da mesma forma que não há meios de o trabalhador receber de volta o suor alienado, não há como dele se exigir que restitua à empresa os salários recebidos, sob pena de enriquecimento sem causa do empregador (artigos 884 e seguintes do Código Civil).

<sup>24</sup> Note-se que é comum aos autores de Direito do Trabalho atribuir-se à culpa *in contrahendo* o fundamento para a responsabilização por danos pré-contratuais (nesse sentido, por exemplo, Martinez, 2007, p. 453). Trata-se, a nosso ver, de equívoco, devendo o fundamento de tal responsabilização ser creditado à violação de deveres contratuais derivados da eficácia vinculante do princípio da boa-fé objetiva.

<sup>25</sup> A doutrina é unânime ao admitir que no conceito de danos patrimoniais incluem-se não só os prejuízos efetivamente experimentados pelo candidato (como cursos de preparação, compra de roupas e uniformes, mudanças de domicílio etc.) como também os lucros cessantes decorrentes da não aceitação de eventuais outras propostas de trabalho ou do pedido de demissão de seu emprego anterior. Vide, a respeito, Francisco Rossal de Araújo, 1996, p. 253 e Alice Monteiro de Barros, 2006, p. 622.

extrapatrimoniais – pela defraudação da confiança incutida no candidato<sup>26</sup>. Todavia, não cabe a este a possibilidade de pleitear que o Poder Judiciário supra a vontade do empregador e constitua o vínculo empregatício entre as partes, já que “uma vez iniciado o processo de contratação, é lícito ao empregador rompê-lo antes mesmo da entrada em atividade do futuro empregado” (ARAÚJO, 1996, p. 241) dada a natureza personalíssima da avença contratual trabalhista<sup>27</sup>.

No que tange à eficácia pré-contratual do contrato de trabalho, vale registrar, por derradeiro, que o Judiciário Trabalhista vem se mostrando sensível a essa dimensão da boa-fé objetiva. Tome-se como exemplo a decisão proferida pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte, que condenou uma empresa que deixou de contratar determinado candidato a indenizá-lo pelos danos sofridos em virtude do pedido de demissão de seu emprego, motivado na justa expectativa de ser contratado após a conclusão de processo seletivo:

Indenização por danos morais. Pré-contrato de trabalho. Frustração na contratação. 1. O contrato de trabalho, nos termos do v. acórdão da e. 2ª Turma desta Corte Superior, “não impõe obrigações nem produz efeitos apenas enquanto vigente formalmente. A responsabilidade civil do empregador não está limitada ao período contratual, mas igualmente alcança as fases pré e pós-contratual” (Acórdão da lavra do Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes no Processo nº TST-RR-141.900-27.2000.15.0034). 2. Da leitura do acórdão do e. Tribunal de origem se conclui que irrefutável a intenção da reclamada em celebrar o contrato, bem como o rompimento injustificado das negociações. Essa constatação sobressai da ocorrência dos seguintes fatos: entrega de documentos, inclusive a CTPS, exames médicos complementares de admissão; teste prático de direção, escrito, psicotécnico, além de exames médicos; treinamento, que foi ministrado entre os dias 7 e 12 de agosto de 2010; o efetivo pedido de demissão do reclamante da empresa em que trabalhava naquela ocasião (Taxi Lotação Estrela Azul Ltda.); por fim, a não celebração do contrato com a empresa recorrida. 3. Dentro desse contexto fático, observe-se que não se tratou de mera possibilidade de preenchimento de vaga, mas de

---

<sup>26</sup> “As partes não devem reciprocamente criar no espírito a convicção de que o contrato será celebrado e, depois, de modo injustificado, romperem a negociação. Pode o empregado deixar um bom emprego anterior para assumir, com fundada expectativa, novo emprego, mediante promessas de outro empregador. Poderá, nessa hipótese, pleitear a reparação do dano. Também devem guardar sigilo sobre tudo quanto ouvirem nas preliminares contratuais, sempre que a divulgação de tais elementos prejudique os parceiros das negociações.” (ARAÚJO, 1996, p. 253).

<sup>27</sup> Apesar de Alice Monteiro de Barros concordar que não é possível impor ao empregador a contratação do candidato, a autora lembra que “as negociações preliminares ou o pré-contrato não se confundem com o contrato preliminar”. Embora a frustração das primeiras não dê ensejo à execução específica da obrigação de fazer, “[...] concluído o contrato preliminar e desde que não conste cláusula de arrependimento, quaisquer das partes terá o direito de exigir a celebração do contrato definitivo, conferindo prazo à outra parte para que o efetive. Esgotado o prazo, poderá o juiz, a pedido do interessado, conferir caráter definitivo ao contrato preliminar, salvo se a isto se opuser a natureza da obrigação (art. 463 e 464 do Código Civil).” (2006, p. 489-490).

efetiva intenção de contratar. E, segundo o Código Civil de 2002, o Estado não deve assegurar somente o cumprimento da livre manifestação da vontade das partes, mas também reger o comportamento dos negociantes pelo princípio da boa fé objetiva, impondo aos contratantes o dever de honestidade, informação, lealdade e confiança, visando com isso à manutenção do equilíbrio contratual. 5. O caso se revela típico de responsabilidade pré-contratual que se verifica, conforme lição de Caio Mário, citado por Pinho Pedreira, “quando uma pessoa entabula negociações com outra, induzindo-a a preparar-se para contratar e depois, injustificadamente, deixa de celebrar a avença” (in *A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho*, LTR-2004, p. 36). E acrescenta o eminente juslaboralista baiano, com arrimo no magistério de Miriam Russo Terayama, acrescenta: “a desistência injustificada de contratar pelo empregador pode causar prejuízo àquele que porventura não concretiza ou mesmo desprezando oferta de igual nível ou de maior conveniência” (op. cit, p. 37). 6. Diante disso, entendo que restou configurada a conduta ilícita da empresa recorrida e, conseqüentemente, o alegado dano moral. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido, no tópico. (TST - 3ª Turma - Rel. Min. Alexandre Agra Belmonte - RR-141-57.2011.5.23.0005; j. em 22/5/2013, DEJT 24/5/2013).

Uma vez celebrado o contrato de trabalho, um emaranhado ainda maior de deveres anexos é criado para as partes ao lado daquelas obrigações classicamente reconhecidas como principais, que seriam, para o empregador, os deveres de fornecer o trabalho e de pagar os salários, e, para o empregado, o dever de trabalhar<sup>28</sup>. Trata-se, neste ponto, da projeção da boa-fé objetiva na eficácia contratual trabalhista.

Assim é que em torno da obrigação patronal de *pagar salários*, encontra-se, por exemplo, a vedação de disponibilizar o dinheiro ao empregado em local longínquo ou de difícil acesso, ainda que na data pactuada para o pagamento. Também é imposto ao empregador o dever de discriminar as verbas que estão sendo pagas ao empregado e tirar-lhe dúvidas, prestando informações sobre eventuais valores discrepantes do habitual.

Por outro lado e considerando que a boa-fé objetiva exige dos contratantes uma postura ativa na direção do adimplemento das obrigações laborais, compete ao empregado não se recusar injustificadamente a receber o salário e assinar o respectivo recibo. Ele também está obrigado a fornecer seus dados bancários em caso de ter sido convencionado o depósito em sua conta-corrente e também tem o dever de abster-se de dificultar que o pagamento se opere.

---

<sup>28</sup> “Do mesmo modo no contrato de emprego onde as obrigações principais são trabalho (empregado) e salário (empregador). Em torno delas, e considerando o trato sucessivo das prestações, estariam obrigações acessórias como informações e esclarecimentos sobre a função a ser desempenhada, impossibilidade de concorrência desleal, deveres de cooperação e auxílio, entre outros. [...] Haverá, então, uma obrigação principal e, possivelmente, obrigações acessórias gravitando em torno da obrigação principal.” (ARAÚJO, 1996, p. 32).

Veja-se: nada disso está escrito em lei ou no contrato. São deveres que emanam simplesmente da obrigação imposta às partes de agir com probidade, como consequência do princípio da boa-fé objetiva. Deveres anexos, que circundam a obrigação principal de pagar salários.

No que se refere ao dever de *fornecer trabalho*, não basta à empresa designar serviços a serem realizados pelo empregado. Estes devem, em primeiro lugar, estar dentro de contornos de licitude. Devem, igualmente, estar dentro da base contratual construída nas tratativas preliminares e das possibilidades físicas, intelectuais e profissionais do obreiro. Cabe ainda ao empregador treinar e esclarecer o trabalhador sobre a forma como o serviço deve ser realizado. Gravita, finalmente, em torno da obrigação de fornecer trabalho, o dever de franquear uniformes e equipamentos de segurança, bem como o de preservação do local de trabalho contra riscos ambientais<sup>29</sup>.

Paralelamente, nasce para o empregado a obrigação de conservar esses equipamentos e demais instrumentos de trabalho contra deteriorações. O obreiro também se obriga, como decorrência dos preceitos de boa-fé objetiva, a expor ao empregador os eventuais problemas dos quais venha a tomar conhecimento na execução do serviço e outros acontecimentos que possam afetar a produtividade da empresa<sup>30</sup>.

Por seu turno, a *obrigação de trabalhar* exigida do trabalhador, além de abarcar os deveres acessórios acima citados, também lhe impõe o dever de se dedicar com afinco às atividades desempenhadas<sup>31</sup>. Durante o curso do contrato de trabalho, o princípio da boa-fé objetiva também aconselha que o trabalhador se abstenha de divulgar informações adquiridas no curso de seu contrato e de executar tarefas que representem concorrência ao empreendimento empresarial, bem como de aliciar ou influenciar outros empregados a adotarem comportamentos que possam violar a confiança existente entre as partes. Demais disso, o art. 482 da CLT já exemplifica inúmeras outras obrigações acessórias ao dever de trabalhar, como é o caso de respeito às ordens patronais, obrigação de prestar serviços assiduamente, apresentar-se para o serviço com um mínimo de cuidados com aparência e asseio pessoal etc.

Finalmente, em uma terceira vertente, a boa-fé objetiva faz com que o contrato de trabalho projete seu espectro para um momento posterior ao seu término<sup>32</sup>, sendo possível se falar na sua pós-eficácia. Trata-se, também aqui, da irradiação de deveres

---

<sup>29</sup> Zenni e Oliveira (2009, p. 39), somam a esse rol exemplificativo de deveres anexos o dever de manter a integridade psíquica do empregado, evitando o assédio moral.

<sup>30</sup> Fernandes, parafraseando Boldt, lembra que o trabalhador deve, em princípio, “abster-se de qualquer acção contrária aos interesses do empregador”, mas que “o dever de lealdade tem igualmente um conteúdo *positivo*. Assim, deve o trabalhador tomar todas as disposições necessárias (por exemplo, informar um superior hierárquico, alertar os bombeiros, a polícia, etc.) quando constata uma ameaça de prejuízo ou qualquer perturbação da exploração, ou quando vê terceiros, em particular outros trabalhadores, ocasionar danos.” (2008, p. 235; grifo no original). Entre nós, Araújo confirma essa tendência ao afirmar “[...] compreendido dentro do dever de fidelidade está a obrigação de dar conhecimento imediato ao empregador de problemas técnicos que ocorram na execução do trabalho” (1996, p. 262).

<sup>31</sup> Quanto ao tema, Araújo alerta que “o trabalhador deve laborar com assiduidade e eficiência dentro da sua capacidade profissional” (1996, p. 257), além de “cooperar com o interesse objetivo da empresa” (p. 261).

<sup>32</sup> Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, “a conduta ilícita praticada pelo empregador e capaz de gerar compensação por dano moral poderá ocorrer na fase pós-contratual.” (2006, p. 623).

anexos às obrigações decorrentes do vínculo empregatício, que não cessam automaticamente com a sua extinção<sup>33</sup>.

Tome-se a título de exemplo a obrigação que as partes assumem de guardar respeito uma à outra, abstendo-se de tecer comentários desabonadores das respectivas condutas após a extinção do contrato. Igualmente, o empregado tem a obrigação de continuar a manter o necessário sigilo com relação às informações confidenciais que tenha obtido por força do cargo ocupado na empresa<sup>34</sup>.

Por seu turno, o antigo empregador deve efetuar o pagamento da eventual remuneração diferida que venha a se tornar devida após o término da relação de emprego (como ocorre nos casos em que a distribuição de lucros e resultados acontece em data posterior à rescisão contratual). No mesmo sentido, ele não pode se recusar a fornecer cartas de recomendação quando não tenha uma justificativa objetiva para tanto, deve devolver todos os pertences pessoais do empregado, e, ainda, remeter-lhe a correspondência em seu nome que eventualmente seja recebida no local de trabalho após o fim do vínculo de emprego.

Finalmente, em certas circunstâncias e observados alguns limites jurídicos – os quais deixamos de expor neste estudo por representar tema que merece apreciação própria – cremos ser possível incluir como exemplo de eficácia pós-contratual trabalhista a obrigação de não concorrência.

### 3.2.2. *Non venire contra factum proprium*

Outra importante consequência do transporte do tecido axiológico da boa-fé objetiva para o Direito do Trabalho é a proibição às partes de adoção de comportamentos contraditórios, representada pela máxima *nemo potest venire contra factum proprium*<sup>35</sup>.

Ora, o contrato de trabalho é, por essência, um negócio jurídico de trato sucessivo. Ele se renova e se reafirma com o passar do tempo. Diante dessa característica, conjugada com o princípio da primazia da realidade consagrado em doutrina, é natural que as condições de trabalho, com o passar do tempo, acabem sofrendo algumas alterações<sup>36</sup>.

Não há necessidade de que as partes consentam expressamente com essas modificações através de “micronovações” contratuais. Basta que as mudanças sejam implementadas e praticadas para que passem a valer – desde que, é claro, sejam respeitados os limites do art. 468 da CLT. A habitualidade na repetição dessas novas

---

<sup>33</sup> “[...] a particularidade mais importante de algumas das obrigações anexas é a de ainda perdurarem, mesmo depois do adimplemento da obrigação principal” (SILVA, 2006, p. 91).

<sup>34</sup> “O empregado deve manter segredo relativamente à exploração e negócios do empresário. [...] Essa obrigação não se extingue com o contrato, perdurando mesmo após sua extinção” (ARAÚJO, 1996, p. 262).

<sup>35</sup> A regra do *non venire contra factum proprium* é creditada à obra de Franz Wieacker. Ao lado dela, o autor traz outros brocardos que exteriorizam máximas de conduta ético-jurídicas decorrentes do princípio da boa-fé objetiva. São elas: *dolo agit qui petit quod statim redditurus est, tu quoque e incivilliter agere* (ARAÚJO, 1996, p. 37).

<sup>36</sup> Tome-se, por exemplo, da alteração de uniformes, da modificação do mobiliário de trabalho, troca de equipamentos, aumento salarial, alteração no horário de trabalho etc.

condições faz com que elas se incorporem ao contrato de trabalho e não mais possam ser suprimidas em prejuízo ao obreiro.

Essa *aderência* contratual encontra justificativa nos preceitos de boa-fé objetiva. O tecnicamente mais correto seria falar simplesmente na *tutela da confiança* e na *vedação às partes de adoção de comportamento contraditório*.

A imposição aos contratantes do dever de respeito e confiança recíproca pressupõe que eles não devem utilizar artimanhas para confundir a outra parte. Devem, ao contrário, ser sempre transparentes e probos um com o outro. Assim, se determinado comportamento benéfico ao empregado e não previsto no contrato – ou mesmo nele previsto de forma diversa – começa a ser praticado por um dos contratantes e é tolerado pelo outro, é natural que essa outra parte, com o passar do tempo, crie uma fundada expectativa de que a contraparte continue a praticá-lo. Deixar de adotar o comportamento em questão, depois de habitualmente repetido, importará frustrar a legítima confiança depositada na retidão da sua conduta<sup>37</sup>.

A título de exemplo, pode-se citar o caso de um empregado que é contratado para uma jornada de 8 horas diárias. A partir de dado momento o empregador começa a exigir o trabalho de apenas 6 horas por dia. Essa conduta é repetida ao longo de 12 meses, até que, no início do 13º mês, o empregado recebe uma advertência por ter encerrado seu turno na 6ª hora de trabalho.

Ora, o trabalhador viu nesse momento frustrada sua legítima expectativa de continuar com a jornada de 6 horas. O empregador fez nascer essa expectativa com a repetição prolongada de seu comportamento, ainda que, originalmente, as partes tivessem pactuado de forma diversa. A *base do contrato* alterou-se, não podendo ser novamente modificada abruptamente, i.e., não pode mais o empregador querer valer-se de uma prerrogativa contratual (previsão de jornada de 8 horas por dia) que, embora realmente tenha sido avençada, deixou de ser praticada por força de sua própria conduta.

Como se vê, a imposição de boa-fé aos contratantes gera um comando de *non venire contra factum proprium* (não agir contraditoriamente ao seu próprio comportamento). No exemplo acima, o trabalhador não pratica qualquer falta ao sair do trabalho após a 6ª hora, justamente porque, na hipótese, o empregador, ao aplicar a advertência, está agindo *contra factum proprium*.

Embora o *non venire* tenha encontrado grande espaço no Direito Civil, também na área trabalhista a adoção desse princípio é recorrente, ainda que de modo intuitivo. O que se vê, o mais das vezes, é o mesmo ser confundido pela doutrina com o conceito de habitualidade.

Tome-se como exemplo a Súmula nº 291 do TST, que determina que o trabalhador seja indenizado em caso de supressão de horas extras prestadas habitualmente por mais de um ano. Ora, neste caso, o fundamento para a indenização ao empregado não é outro senão a frustração de sua legítima expectativa de continuar a receber o adicional de horas extras, decorrente da atitude desavisada patronal de suprimir

---

<sup>37</sup> “O indivíduo tem a obrigação de agir coerentemente com relação a todos os seus atos, sob pena de quebrar os princípios de segurança e confiança nas relações jurídicas.” (ARAÚJO, 1996., p. 38).

o trabalho extraordinário. A habitualidade, aqui, é apenas um dado empírico, do mundo dos fatos, que não gera direito algum. O que faz com que a empresa não possa abruptamente suprimir o labor extraordinário é o princípio da boa-fé objetiva, desdobrado no comando *nemo potest venire contra factum proprium*<sup>38</sup>.

Por fim, note-se que a regra do *non venire contra factum proprium* também se aplica ao empregado, como, por exemplo, na hipótese da secretária que decide espontaneamente servir cafezinhos na sala de reunião de seus chefes. A repetição dessa tarefa ao longo do tempo, ainda que esteja originalmente no contexto das atividades a serem por ela desempenhadas, passa a ser inserida no conceito de “condição pessoal” a que se refere o art. 456, parágrafo único, da CLT e, assim, passa a poder ser exigível pelo empregador como consequência do contrato de trabalho, ante a proibição de adoção de comportamento contraditório imposta à obreira.

## Conclusão

De tudo que se expôs até o momento, a conclusão a que se chega é que a releitura do contrato de trabalho sob a ótica do direito comum confere à disciplina trabalhista a possibilidade não só de se mostrar mais consentânea à unidade do ordenamento brasileiro, mas, principalmente, de se modernizar sem a necessidade de uma reforma legislativa profunda.

É a partir desse percurso que o contrato de trabalho se alarga temporal e materialmente. Percebe-se que seus efeitos já começam a ser produzidos antes de sua formalização e que eles se irradiam para além de seu término. E, em toda a sua duração, as partes por ele conectadas passam a ter o interesse convergente no adimplemento, sendo certo que, nessa nova perspectiva, é possível perceber a existência de deveres acessórios às obrigações principais do contrato de trabalho, que, embora não pactuados expressamente, são exigíveis das partes.

As influências do direito comum são as mais evidentes e importantes para a disciplina trabalhista. Nossa intenção com este texto não foi esgotá-las, mas, antes, convidar o estudioso do Direito do Trabalho para uma visão mais panorâmica do direito. Vendo o Direito do Trabalho com essa lente de foco aumentado, será possível perceber que há inúmeros outros campos da disciplina onde o direito comum é apreensível. Fica o convite para o exercício de identificá-los e reinterpretá-los.

## Bibliografia

ALMEIDA, Renato Rua de. A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 5, p. 577-580, maio, 2005.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996.

---

<sup>38</sup> No entanto, idêntico raciocínio inexplicavelmente deixou de ser aplicado pelo TST na Orientação Jurisprudencial n.º 159, tendo o Tribunal entendido ser uma faculdade do empregador voltar a pagar salários no quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, quando este, por liberalidade, vinha efetuando tal pagamento em data anterior. Trata-se, a nosso ver, de um equívoco daquele Tribunal, cuja correção é uma tendência natural, a partir da absorção da cultura da boa-fé objetiva no Direito do Trabalho brasileiro.



- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- \_\_\_\_\_. 4. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2008.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições Cíveis no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.
- BITELLI, Marco Alberto Sant'Anna. Da função social para a responsabilidade da empresa. In: VIANA, Rui Geraldo Camargo; NERY, Rosa Maria de Andrade (coord.). *Temas atuais de Direito Civil na Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2007.
- FACCHINI NETO, Eugênio. Reflexões histórico-evolutivas sobre a constitucionalização do direito privado. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2008.
- GÓIS, Luiz Marcelo. A eficácia do contrato de trabalho à luz do novo Código Civil. *Revista Síntese Trabalhista*. Porto Alegre: v. 14, n. 168, p. 40-45, jun. 2003.
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 4. Ed. Coimbra: Almedina, 2007.
- MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado*. Rio de Janeiro: Renovar [s.d.].
- NEGREIROS, Teresa. *Teoria dos contratos: novos paradigmas*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003, v. III.
- PERLINGIERI, Pietro. *O Direito Civil na Legalidade Constitucional*. Trad. Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil-Constitucional*. 2. ed. Trad. Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1996.
- SILVA, Clóvis V. do Couto e. *A obrigação como processo*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- SLAWINSKI, Célia. *Contornos dogmáticos e a eficácia da boa-fé objetiva: o princípio da boa-fé no ordenamento jurídico brasileiro*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2002.
- TEPEDINO, Gustavo. Crise das fontes normativas e técnica legislativa na Parte Geral do Código Civil de 2002. In: TEPEDINO, Gustavo (Org.). *A Parte Geral do Novo Código Civil: estudos na perspectiva Civil-Constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- \_\_\_\_\_; BARBOZA, Heloísa Helena; MORAES, Maria Celina Bodin de. *Código Civil interpretado conforme a Constituição da República*: Rio de Janeiro: Renovar, 2006, v. II.
- UBALDI, Pietro. *A grande síntese: síntese e solução dos problemas da ciência e do espírito*. 22. ed. Trad. Carlos Torres Pastorino e Paulo Vieira da Silva. Campos dos Goytacazes: Pietro Ubaldi Editora, 2007.
- ZENNI, Alessandro Severino Valler; OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. *(Re)Significação dos princípios de Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Fabris, 2009.



# **A teoria do abuso de direito consagrada no Código Civil de 2002 e sua incidência nas relações de emprego. A abusividade no exercício do direito potestativo de dispensa e o decorrente dever de indenizar**

Silvia Correia<sup>1</sup>

O art. 7º, inciso I, constante da Carta Magna de 1988, inseriu como garantia constitucional, em favor dos trabalhadores, a vedação à “dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Passados mais de 26 (vinte e seis) anos, o Estado permanece leniente no cumprimento do dever constitucional a que se obrigou, e a tão esperada regulamentação ainda se encontra pendente.

Em que pese a inércia do legislador infraconstitucional, que até hoje não agiu para elaborar a referida lei complementar, a mora legislativa não pode se traduzir em supedâneo para a negativa dos efeitos concretos deste dispositivo constitucional, nascido em homenagem ao princípio fundamental da República: a dignidade da pessoa humana<sup>2</sup>.

Parafraseando Fabio Goulart Villela (2011), constitui o princípio da dignidade da pessoa humana um dos alicerces do próprio Estado Democrático de Direito. Via de consequência, tal comando principiológico norteia e conduz as relações laborais, sobretudo no que tange às sujeições do trabalhador aos poderes contratuais do patronato, em especial, ao poder de rescisão contratual.

Para a esmagadora maioria da doutrina juslaboral, o poder de dispensar imotivadamente um empregado não estável corresponde a um direito potestativo do empregador, visto que aquele é unilateralmente exercido pelo seu titular, independentemente da vontade da parte em relação à qual é praticado o respectivo ato, a quem só cabe o dever de sujeição.

Entretanto, referido poder/direito, instituído legalmente ao empregador, por óbvio, não lhe foi concedido de forma absoluta, incondicionada. O titular do direito potestativo há de observar, para o seu fiel exercício, alguns limites, e os

---

<sup>1</sup> Advogada. Mestra em Direito Econômico. Especialista em Direito material e em Direito Processual do Trabalho e Civil. Procuradora da INFRAERO. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros.

<sup>2</sup> Art. 1º, III, da Constituição da República: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos; [...] III - a dignidade da pessoa humana”.

eventuais excessos devem ser coibidos.

Nunca é demais lembrar que nenhum direito tem um fim em si mesmo. O direito não se limita às palavras da lei. Por isso, se alguém se utiliza da norma em desacordo com a sua finalidade, não está obedecendo à legalidade, porque a cumpre de forma corrompida, desajustada ao objetivo que propugna.

Lamentavelmente, não são escassos os exemplos de situações nas quais o empregador, em nome do seu direito potestativo de dispensar, extrapola essa prerrogativa e a transforma em um instrumento de descarte discriminatório de empregados ou em medida revanchista ante posturas reivindicadoras de seus operários.

Diante desse manuseio burlista, imprescindível trazer à baila a teoria do abuso de direito construída ao longo do século XX pela doutrina civilista, com vasto apoio pretoriano.

Valendo-se das lições do mestre San Tiago Dantas (1979, p. 368-369), extraímos que a teoria do abuso de direito teve sua origem no Direito Medieval e fora concebida a partir dos atos emulativos (*aemulatio*), assim compreendidos aqueles praticados com a intenção deliberada de causar prejuízos a terceiros. Naquela época, essas condutas maliciosas eram frequentemente observadas nas relações que envolviam o direito de propriedade, quando proprietários, possuidores e vizinhos valiam-se dos direitos sobre suas terras para criar injustamente embaraços e danos a outrem.

Como bem considerado por João Álvaro Quintiliano Barros (2005), no Direito moderno, aponta-se o Código Civil da Prússia, de 1794, como a primeira legislação a tornar defeso o exercício do direito fora dos limites próprios. Seguindo essa linha, a maioria dos ordenamentos jurídicos das grandes nações adotou a teoria do abuso de direito, notadamente o Direito Italiano, Russo e Português, tendo este último influenciado substancialmente o Direito brasileiro.

No ordenamento jurídico pátrio, o revogado Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916) não previa explicitamente o instituto do abuso do direito, mas tal vazio legislativo não obistou que doutrina e jurisprudência o aplicassem. Os juristas, intérpretes e operadores do Direito procediam a uma interpretação inversa do inciso I do art. 160. Este, por sua vez, abrigava como excludente do ato ilícito o exercício regular de um direito. Contudo, em boa hora, o atual Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) preencheu essa lacuna legislativa, removendo a resistência dos positivistas que, sob o pretexto de omissão normativa, relutavam em aplicá-lo.

E para fundamentar a repressão de condutas excessivas e evitar a chancela jurídica a atos reprováveis perpetrados no “exercício de um direito” é que se consagra a teoria do abuso de direito.

A viga mestra de tal teoria é a inadmissibilidade de o titular de um direito legítimo exercê-lo de forma danosa a terceiros. Todo aquele que tem o poder de levar a efeito o seu direito deve fazê-lo dentro de limites éticos. Todo exercício de direito que tenha por finalidade exclusiva causar mal a outrem merece ser firmemente reprovado, e seu agente sujeito, no mínimo, à reparação civil em favor daquele que prejudicou.

Nessa linha de raciocínio, valendo-se o empregador do direito potestativo de despedir um subordinado de forma antissocial, de modo contrário à sua finalidade, configurado estará o abuso de direito e, conseqüentemente, surgirá a

figura da dispensa abusiva.

O ato contratual de rescisão imotivada do empregador, colimado pela intenção danosa, deixa como vítima não apenas o empregado despedido, mas o Estado e toda a coletividade, por implicar a violação de regras de ordem pública e de interesse geral que ultrapassam em muito as fronteiras da relação individual de emprego.

Se a lei concede ao empregador a faculdade de escolher os seus empregados e dispensá-los, sem justa causa, com o mero pagamento de uma indenização tarifada, espera-se que este ato atenda ao fim social e econômico. Valer-se desse direito para promover discriminações ou retaliações significa ofender a dita norma e todas as demais que circundam as relações contratuais desta natureza.

Como todo direito presente em nosso ordenamento jurídico, o exercício do direito potestativo de dispensa imotivada, com bastante razão, também está adstrito aos limites inegociáveis da boa-fé contratual. Se o exercício do direito subjetivo tiver como finalidade não o dever/sujeição que se espera, mas sim uma finalidade imoral, haverá uma conduta ilícita ensejadora de merecida reparação de danos aos vitimados em razão de tal atuação.

Assim, uma dispensa aparentemente imotivada pode se revestir de ilegítima conduta abusiva se o empregador “mascara” o real motivo da ruptura. Este pode ser a vontade de aplicar um castigo ou uma retaliação, livrar-se de um trabalhador cuja saúde esteja debilitada ou do ativista sindical, por exemplo.

Utilizar-se da dispensa para “punir” o obreiro constitui flagrante e repugnável manifestação de abuso do direito potestativo de dispensa por parte do empregador.

E do gênero dispensa abusiva ainda derivam duas espécies: a dispensa abusiva discriminatória e a dispensa abusiva retaliativa.

Reconhece-se uma dispensa abusiva discriminatória quando a falta aparente de motivo dissimula a real intenção do empregador de afastar do meio corporativo o empregado em razão de doença, idade, raça, sexo, opção sexual, dentre outros tantos motivos explicitamente discriminatórios e desarrazoados.

Por outro lado, se a dispensa ocorrer logo após o legítimo exercício de um direito por parte do empregado, como forma de revide do empregador à conduta insatisfatória do seu subordinado, tem-se por caracterizada a dispensa retaliativa. Neste caso, à ausência de motivo pertinente soma-se um desvio da finalidade social do direito, segundo os interesses sociais. Emerge, assim, a causa verídica, ilegítima, violadora de princípios fundamentais de interesse público, contrária à função social da boa administração da empresa.

O empregador que despede de maneira abusiva inobserva os limites da responsabilidade contratual, desvia-se das finalidades inerentes ao seu poder de direção e organização, e enseja ao trabalhador prejudicado o direito de ressarcimento pelos danos materiais e morais decorrentes desta violação contratual.

E se surgirem vozes contrárias a tal direito indenizatório do obreiro, sob o frágil argumento de ausência de previsão legal para incidência de danos morais em razão de dispensa retaliativa, as considerações iniciais acerca da garantia constitucional de respeito à dignidade humana são mais que suficientes para refutar tal posicionamento conservador e positivista. A proteção constitucional à cidadania, à imagem, com o reconhecimento do patrimônio moral do trabalhador, inclusive com a expressa previsão do cabimento de

indenização por danos morais elidem qualquer dúvida a respeito da sua pertinência para restabelecer o equilíbrio nas avenças laborais (art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República<sup>3</sup>).

Vale destacar, quanto aos danos morais na esfera trabalhista, o que há muito Jorge Pinheiro Castelo (1995, p. 491) discorre:

A noção e conceito de dano moral, inclusive o laboral, são muito mais amplos, pois cobrem todo o espectro da personalidade humana, alcançando todos os atos ilícitos que causem, desnecessária e ilicitamente, desassossego, desconforto, medo, constrangimento, angústia, apreensão, perda da paz interior, sentimento de perseguição ou discriminação, desestabilização pessoal, profissional, social e financeira.

Mais especificamente sobre o tema ora em comento, o art. 187, do Código Civil de 2002, veio extirpar definitivamente a polêmica acerca de ser o abuso de direito um ato ilícito ou não. Com uma clareza meridiana, o referido dispositivo define que:

Art. 187 - Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Conforme se observa da leitura da referida norma, o legislador não fez qualquer referência expressa ao dano para a configuração do abuso do direito, de modo a não existir qualquer óbice para que este seja reconhecido mesmo sem suas possíveis consequências. Também se extrai da norma supracitada que foi dispensada, pelo legislador, a demonstração da culpa, de modo que o agente responde de forma objetiva, ou seja, mesmo que não tenha agido de forma culposa.

Retornando ao uso abusivo da rescisão contratual por parte do empregador, a simplista, porém precisa, legislação trabalhista já ofereceu sua contribuição para definir a dispensa arbitrária, por assim dizer, abusiva. Segundo o art. 165, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>4</sup>, entende-se por dispensa arbitrária aquela que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Se inexistem razões de ordem disciplinar – pela ausência de qualquer falha comportamental –, se não é o caso de inabilidade técnica ou operacional, de motivos econômicos ou financeiros que atestem a legitimidade da dispensa, tem-se que esta se

---

<sup>3</sup> “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

<sup>4</sup> “Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.”

encontra revestida de arbitrariedade.

E para soterrar qualquer outro discurso conservador, vale ainda ressaltar que a repressão às dispensas abusivas já se encontra inserida em nosso ordenamento jurídico desde a promulgação da lei antidiscriminação na relação de trabalho. Com efeito, a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe toda forma de prática discriminatória para efeito de manutenção da relação de emprego. A jurisprudência pátria, em seus arestos, abraça tal entendimento, a saber:

DISPENSA ARBITRÁRIA. RETALIAÇÃO. AJUIZAMENTO DE RECLAMATÓRIA. DANOS MORAIS. Comprovado nos autos que a dispensa do empregado se deu logo após o ajuizamento de reclamatória trabalhista, e em função dela, é cabível indenização pelos danos morais injustamente suportados pelo trabalhador.  
[...]

A princípio, o empregador dispõe do direito subjetivo de, mediante ato de declaração unilateral de vontade, dispensar o seu subordinado, a qualquer momento da relação trabalhista, sem necessidade de justificar os fundamentos de sua decisão. Embora disponha o empregador de poder discricionário de romper o vínculo contratual para com seu empregado, contudo, o estado democrático de direito não admite o exercício abusivo de uma faculdade, não podendo a liberdade do empregador vir a violar ou a ameaçar violar direitos dos obreiros, ainda mais em se tratando de pessoas de nível de poder econômico a ele inferiores.

A dispensa retaliativa se trata daquela fundada em represália a ato legítimo do empregado que desagrade ao empregador, e se dá logo após o legítimo exercício de um direito pelo empregado, o qual vem a sofrer um revide pelo empregador insatisfeito com a conduta de seu subordinado. (TRT14 - 1ª Turma - 00676.2006.031.14.00-9 - Rel. Vulmar de Araújo Coêlho Junior – D.O. 20/8/2007)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABUSO DE DIREITO. EMPREGADA CONCURSADA DESPEDIDA APÓS UM DIA DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. DANO MORAL E MATERIAL. Conforme o acórdão recorrido, o Banco Reclamado premeditou a despedida da reclamante para poder chamar o concursado seguinte na ordem de classificação, a fim de não “trancar a lista de nomeação/classificação no concurso”, uma vez que não havia justificativa para “reprovação” da reclamante num novo contrato de experiência com apenas um dia de trabalho, senão a de negar emprego a ex-empregada que possui reclamatória contra o Banco. Daí a conclusão quanto à dispensa abusiva e ofensiva aos atributos valorativos da ex-empregada, gerando a obrigação de ressarcir o dano moral e material causado. (TST - 5ª Turma - AIRR 665/2000-016-04-40.0 - Rel. Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa, DEJT 27/5/2005).

E veio da jurisprudência trabalhista a iniciativa de orientar os julgadores e suas Cortes a seguirem esse mesmo posicionamento. Com efeito, o Enunciado nº 2, inciso III, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 23/11/2007, referendou o cabimento da teoria do abuso de direito ao estabelecer que:

2- DIREITOS FUNDAMENTAIS – FORÇA NORMATIVA.

[...]

III – LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. ÔNUS DA PROVA. Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a direitos fundamentais ou a princípios constitucionais, incumbe ao empregador o ônus de provar que agiu sob motivação lícita.

Tal orientação, mais do que explicitar a possibilidade de alegação de abuso de direito em sede trabalhista, ainda impôs a inversão do ônus da prova. Desse modo, para a vítima da alegada prática abusiva caberá dizer, em sede judicial, que o titular do direito, ao exercê-lo, excedeu manifestamente os limites impostos pela lei ou pela moral, pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Diante de alegações desta ordem, suportará o empregador o ônus de provar que suas atitudes revestiram-se da almejada boa-fé, e que se sustentaram em motivos de ordem técnica, econômica ou financeira que legitimaram o exercício do direito.

Uma vez reconhecida a conduta lesiva do empregador, portanto, impor-se-á um comando judicial de efeito para o pleno restabelecimento do *status quo*. No caso, decretar-se-á a nulidade da dispensa abusiva com a subsequente medida de reintegração do trabalhador ao seu ofício, sem prejuízo da compensação indenizatória que se fizer necessária.

Se a vida em sociedade exige regramentos, para a validade destes é exigida a atenção ao correto manejo dos direitos por parte dos cidadãos. Cabe ao Estado-Juiz zelar pela dignidade humana e pelo valor social do trabalho, consagrados ao *status* de garantia constitucional por nossa ordem jurídica. Da mesma forma, cabe-lhe repreender efetivamente as medidas abusivas perpetradas nas avenças laborais que lhe sejam submetidas e que lhe roguem por ajustes.

É na restauração do equilíbrio da relação capital-trabalho que converte o dever precípua da tutela jurisdicional trabalhista. Tal conversão almeja tornar pragmático, e não utópico, o exercício pessoal da dignidade aclamada pela Carta da República.

## Referências bibliográficas

- BARROS, João Álvaro Quintiliano. Abuso de direito. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 727, 2 jul. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/6944>>. Acesso em: 25.6.2014.
- CASTELO, Jorge Pinheiro. O dano moral trabalhista. *Revista LTr*. v. 59, abr. 1995. p. 491
- DANTAS, Francisco Clementino de San Tiago. *Programa de Direito Civil: Aulas proferidas na Faculdade Nacional de Direito (1942-1945)*. Rio de Janeiro, Ed. Rio, 1979.
- VILLELA, Fábio Goulart. *O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro. Disponível em <[http://prt1.mpt.gov.br/imprensa/viusualizapdf.php?montraframe=1&pasta=pdfs\\_artigos&codigo=25](http://prt1.mpt.gov.br/imprensa/viusualizapdf.php?montraframe=1&pasta=pdfs_artigos&codigo=25)>. Acesso em: 25.6.2014.



# Análise da efetividade da incorporação dos tratados internacionais prevista na Emenda Constitucional nº 45/2004

Luiz Antonio Alves Gomes<sup>1</sup>

Sergio Maia Tavares<sup>2</sup>

## Introdução

A Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 30 de dezembro de 2004, além do significativo impacto que exerceu na reestruturação do Poder Judiciário – em que se destacam a instauração do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), as medidas de descongestionamento do Supremo Tribunal Federal<sup>3</sup> (STF) e o aumento da competência da Justiça do Trabalho –, tratou também do *status* constitucional conferido aos tratados e convenções internacionais que versam sobre direitos humanos.

O presente artigo se propõe, decorridos dez anos da reforma constitucional, a verificar a efetividade da incorporação desses tratados internacionais na forma prevista na EC nº 45/2004.

## Os debates doutrinários sobre a hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos

A prima redação da Constituição da República de 1988 (CF), em posição de notável topografia<sup>4</sup>, destinou tratamento expresso e diferenciado às normas definidoras de direitos e garantias fundamentais:

Art. 5º [...]

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata;

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>1</sup> Advogado, mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e professor dos cursos de pós-graduação do Ibmec.

<sup>2</sup> Advogado, pós-graduando da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro (EMERJ).

<sup>3</sup> Em especial, a repercussão geral do recurso extraordinário e a criação das súmulas vinculantes.

<sup>4</sup> O termo “topografia constitucional” é utilizado por alguns autores para definir a ordem dos artigos da Constituição Federal conforme se verifica em PIOVESAN (2007, p. 33) ao afirmar que: “A nova topografia constitucional inaugurada pela Carta de 1988 reflete a mudança paradigmática da lente *ex parte principe* para a lente *ex parte populi*”.

Com base no texto constitucional originário, prestigiada vertente doutrinária, com destaque para Cançado Trindade e Flávia Piovesan<sup>5</sup>, pretendia atribuir efeitos imediatos de norma constitucional a toda matéria que se referisse aos tratados internacionais que versam sobre direitos humanos, o que suscitou diversos debates sobre a validade e hierarquia desses tratados no ordenamento pátrio.

Para Cançado Trindade (1999), os tratados internacionais de direitos humanos prescrevem normas de caráter coletivo, ou seja, conformam garantia de interesse geral que ultrapassa a individualidade das partes celebrantes envolvidas. O autor questiona até a possibilidade de um Estado impor reserva a um instrumento de direitos humanos, haja vista tal característica em torno de valores superiores, referentes à própria dignidade humana. O fundamento está na imposição de obrigações de proteção *erga omnes*, superando a visão tradicional da pretensa autonomia da vontade do Estado.

Afinal, que *locus* ocupam os tratados no sistema jurídico nacional<sup>6</sup>? Têm hierarquia superior à Constituição, idêntica à Constituição, infraconstitucional, mas supralegal, ou gozam de paridade com a lei?<sup>7</sup>

O Supremo Tribunal Federal, em linha com as proposições do Ministro Francisco Rezek, afirmava, de início, que as normas decorrentes de tratados internacionais possuíam *status* de lei ordinária e caráter infraconstitucional. As bases jurídicas utilizadas para este entendimento repousam na interpretação do art. 102, III, “b”, da Constituição Federal, que possui a seguinte redação:

Art. 102 - Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe:

[...]

III - julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida:

[...]

b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal;

Para o STF, o texto constitucional, ao permitir a declaração de inconstitucionalidade de tratados, reconhece a infraconstitucionalidade desses e a superioridade da Constituição sobre as fontes internacionais de Direito.

O marco simbólico (*leading case*) desta situação ocorreu no julgamento do Habeas Corpus nº 73044-SP, em 1996, ao confrontar a Convenção Americana de Direitos Humanos (Organização dos Estados Americanos - OEA, Pacto de São José da Costa Rica; São José, 1969<sup>8</sup>) – que proíbe a prisão civil por dívida, à exceção do devedor de pensão alimentícia -, com a previsão constitucional (art. 5º, LXVII, da CF) de prisão civil do depositário infiel:

<sup>5</sup> Sobre o assunto, ler Flávia Piovesan (2003, p. 91).

<sup>6</sup> Vale registrar que é extensa a produção literária no que diz respeito a uma nova teoria do direito, não hierárquica, com muito apoio na articulação normativa entre Direito internacional – especificamente, Direito da integração – e Direitos constitucionais. Não é este, contudo, nosso presente objeto.

<sup>7</sup> Assunto já tratado pelo primeiro autor, em coautoria com Felipe Kertesz Renault Pinto (2012).

<sup>8</sup> Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992.

“HABEAS CORPUS” PREVENTIVO. PRISÃO CIVIL DE DEPOSITÁRIO INFIEL DECRETADA EM AÇÃO DE DEPÓSITO DE BEM ALIENADO FIDUCIARIAMENTE (ART. 66 DA LEI Nº 4.728/65 E DECRETO-LEI Nº 911/69): ART. 5º, LXVII, DA CONSTITUIÇÃO E CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS (PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA), DECR. Nº 678/92. ALEGAÇÃO DE PRESCRIÇÃO DA PRETENSÃO PUNITIVA.

I – [...]

II - Mérito. 1- A Constituição proíbe a prisão civil por dívida, mas não a do depositário que se furta à entrega de bem sobre o qual tem a posse imediata, seja o depósito voluntário ou legal (art. 5º, LXVII). 2- Os arts. 1º (art. 66 da Lei nº 4.728/65) e 4º do Decreto-lei nº 911/69, definem o devedor alienante fiduciário como depositário, porque o domínio e a posse direta do bem continuam em poder do proprietário fiduciário ou credor, em face da natureza do contrato. 3- A prisão de quem foi declarado, por decisão judicial, como depositário infiel é constitucional, seja quanto ao depósito regulamentado no Código Civil como no caso de alienação protegida pela cláusula fiduciária. 4- Os compromissos assumidos pelo Brasil em tratado internacional de que seja parte (§ 2º do art. 5º da Constituição) não minimizam o conceito de soberania do Estado-povo na elaboração da sua Constituição; por esta razão, o art. 7º, nº 7, do Pacto de São José da Costa Rica, ("ninguém deve ser detido por dívida": "este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar") deve ser interpretado com as limitações impostas pelo art. 5º, LXVII, da Constituição. 5- "Habeas corpus" conhecido em parte e, nesta parte, indeferido.

A Emenda Constitucional nº 45, ao dispor sobre o tema, acresceu ao artigo 5º da Constituição Federal o parágrafo 3º, com o seguinte teor:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Neste ponto, estabelece-se, por um turno, o progresso do reconhecimento da natureza constitucional das normas internacionais de direitos humanos. Por outro, advém um retrocesso representado pelo quórum qualificado para validade desses tratados, o que praticamente reduz um tratado firmado ao mesmo patamar legal de uma proposta de emenda. Uma equiparação em prejuízo do acordo.

Após a EC nº 45, nossa Corte Constitucional, mesmo ao conservar o entendimento da infraconstitucionalidade dos tratados internacionais, reviu seu posicionamento na decisão do Recurso Extraordinário (RE) de nº 349.703-RS, que extinguiu a prisão civil do depositário infiel na forma do aresto abaixo transcrito:

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE

FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O *status* normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscreitos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão.

Perceba-se que, se já havia prejuízo à materialidade constitucional (da natureza) das normas internacionais em razão do quórum qualificado, este mais se agrava diante da interpretação, tanto pela paridade legal, quanto pela supralegalidade.

De toda forma, a inserção do parágrafo 3º no artigo 5º da Constituição Federal encerrou essa discussão sobre a incorporação dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos ao Direito brasileiro. É certo que, a partir de sua aprovação na forma ali descrita (em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros), o texto do instrumento teria tratamento equivalente ao conferido às emendas constitucionais.

## **Análise do primeiro instrumento incorporado na forma da EC nº 45**

A análise de efetividade da alteração constitucional passa, obrigatoriamente, pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Organização das Nações Unidas - ONU, Nova York, em 30 de março de 2007). Isto por ser o primeiro, e até agora único, instrumento internacional de direitos humanos ratificado pelo Brasil na forma prevista pelo § 3º do artigo 5º da Constituição Federal.

A convenção foi aprovada através do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, promulgado pelo Presidente do Senado Federal, e do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, da Presidência da República. Ambas as normas, extremamente sintéticas em seu texto, em dois artigos apenas “aprovam a Convenção” e ressaltam a necessidade de nova aprovação do Congresso Nacional em caso de revisão do instrumento internacional<sup>9</sup>.

O texto completo do Decreto Legislativo nº 186 de 2008 é o seguinte:

Art. 1º Fica aprovado, nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal, o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com

---

<sup>9</sup> A sistemática da internalização de tratados também é alvo de severas críticas, dado seu *iter* procedimental sinuoso. Apenas para ilustrar: após a celebração do tratado, que cabe a um agente investido pelo Poder Executivo, tramita um decreto legislativo para aprovar o texto da respectiva convenção e, depois desse, há novo decreto da Presidência da República (Poder Executivo) para ratificá-lo.

Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

Parágrafo único. Ficam sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que alterem a referida Convenção e seu Protocolo Facultativo, bem como quaisquer outros ajustes complementares que, nos termos do inciso I do caput do art. 49 da Constituição Federal, acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Já o Decreto nº 6.949/2009 se refere à Convenção e seu protocolo como “apensos”, ressaltando a necessidade de sua execução e cumprimento “tão inteiramente como neles se contém”, conforme se verifica de seu texto na íntegra abaixo transcrito:

Art. 1º A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, apensos por cópia ao presente Decreto, serão executados e cumpridos tão inteiramente como neles se contém.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão dos referidos diplomas internacionais ou que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do art. 49, inciso I, da Constituição.

Portanto, nenhum dos supramencionados dispositivos legais disciplinou quais artigos da Constituição seriam alterados ou quais inserções seriam necessárias para dar à Convenção “tratamento equivalente” às Emendas Constitucionais, na forma da redação dada pela EC nº 45/2004.

A consequência desta lacuna legal é a não incorporação no texto constitucional de quaisquer das inovações trazidas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que, em resumo, impõe as seguintes obrigações aos Estados signatários:

- a) Adotar todas as medidas legislativas, administrativas e de qualquer outra natureza, necessárias para a realização dos direitos reconhecidos na presente Convenção;
- b) Adotar todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência;
- c) Levar em conta, em todos os programas e políticas, a proteção e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência;
- d) Abster-se de participar em qualquer ato ou prática incompatível com a presente Convenção e assegurar que as autoridades públicas e instituições atuem em conformidade com a presente Convenção;
- e) Tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação baseada em deficiência, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada;
- f) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento de produtos, serviços, equipamentos e instalações com desenho universal, conforme definidos no artigo 2 da presente Convenção, que exijam o mínimo possível de adaptação e cujo custo seja o mínimo possível, destinados a

atender às necessidades específicas de pessoas com deficiência, a promover sua disponibilidade e seu uso e a promover o desenho universal quando da elaboração de normas e diretrizes;

g) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;

h) Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;

i) Promover a capacitação em relação aos direitos reconhecidos pela presente Convenção dos profissionais e equipes que trabalham com pessoas com deficiência, de forma a melhorar a prestação de assistência e serviços garantidos por esses direitos.

Mesmo que no plano jurídico o texto da Convenção de Nova York tenha adquirido *status* de norma Constitucional, no plano prático, a ausência da consolidação destes novos direitos impediu sua total eficácia pela não incorporação ao texto constitucional, o que aumentaria seu conhecimento e, em decorrência, sua aplicabilidade.

Menos mal que a Constituição Federal de 1988, em seu texto original, de forma rigorosamente compatível com sua vocação inclusiva, democrática, plural, garantista, programática, dirigente e social, já contivesse um conjunto de normas constitucionais especialmente destinadas a pessoa com deficiência, conforme se pode observar nos artigos 7º, XXXI; 23, II; 24, XIV; 37, VII; 203, IV e V; 208, III; 224 e 227, § 1º, I.

Este considerável número de referências da Constituição Federal, em resumo, estabeleceu a proteção à pessoa com deficiência em diversos aspectos de sua integração à sociedade e legitimou a realização de ações afirmativas ao lhe reservar percentual de cargos e empregos públicos.

A legislação infraconstitucional brasileira também foi pródiga ao tratar da pessoa com deficiência, como se pode verificar em dispositivos das Leis: nº 7.853, de 24 de outubro de 1989; (que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência); nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece cotas em concursos públicos; nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece cotas nas empresas privadas com mais de cem empregados e nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que dispensa a realização de licitação para contratação de mão de obra terceirizada por entidades de apoio a pessoa com deficiência. Nesse passo, observa-se que o Brasil já havia incorporado ao seu manancial legislativo grande parte das obrigações estabelecidas no texto da Convenção Internacional.

É interessante notar que existe Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 341, de 24 de março de 2009, que propõe alterar a redação dos artigos 7º, XXXI; 23, II; 24, XIV; 37, VIII; 40, § 4º, I; 201, § 1º; 203, IV e V; 208, III; 227, § 1º, II e § 2º; e 244 da Constituição Federal, para substituir a expressão “pessoa portadora de deficiência” utilizada originalmente na Constituição, por “pessoa com deficiência”, de forma a adaptar o texto à nomenclatura utilizada pela Convenção da ONU – o que a rigor não seria necessário, dado que a Convenção

já tem o condão de reforma do texto da Carta. Nisso está a inconsistência da incorporação na qualidade de emenda que, porém, não produziu efeito.

A aprovação da PEC nº 341/2009 pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados<sup>10</sup> demonstra que – até para o Congresso Nacional – a incorporação da Convenção ao texto da Constituição Federal Brasileira necessita de novo processo legislativo, mesmo após o quórum qualificado a que já foi submetido.

Porém, a nomenclatura dispensada às pessoas com deficiência não é a única inovação que a referida convenção deve acrescer ao direito pátrio. Muito mais importante é o entendimento trazido na convenção de que o plano da deficiência opera-se nas relações humanas mais do que no quadro clínico.

Com efeito, a deficiência deixa de ser encarada como uma tragédia pessoal e passa a ser tratada como o resultado da “interação entre pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais e ambientais que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”<sup>11</sup>. Na lição de Bezerra Leite:

[...] a principal contribuição desta Convenção é a positivação da mudança de paradigma da visão de deficiência no mundo, que passa do modelo médico, no qual a deficiência é tratada como um problema de saúde, para o modelo social dos direitos humanos, no qual a deficiência é resultante de uma equação que tem duas variáveis, quais sejam, as limitações funcionais do corpo humano e as diversas barreiras impostas pelo ambiente ao indivíduo. (LEITE, 2012, p. 51)

Com essa nova interpretação, duas pessoas com a mesma deficiência, como por exemplo, a amputação de uma perna, podem ser consideradas de forma completamente diferente, no caso de uma delas ser mulher, com mais de 50 anos, obesa e com baixa instrução e a outra ser um homem, jovem e com educação formal completa.

Mesmo questões ambientais, como residir em uma cidade com menor índice de construções acessíveis, passam a ser consideradas para efeito de conceituação da pessoa com deficiência.

A incorporação desta nova visão trazida pela Convenção da ONU pode alterar o alcance dado a uma série de dispositivos legais, sobretudo aqueles ligados às quotas em empresas públicas e privadas e aos benefícios previdenciários e assistenciais. É certo que a simples incorporação, na forma realizada (através de decreto), não realizou qualquer mudança neste aspecto.

## Conclusões

Decorridos dez anos da Emenda Constitucional nº 45/2004, que inseriu o § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e alterou a forma de incorporação das convenções internacionais que versam sobre Direitos Humanos; decorridos cinco anos da edição do primeiro tratado incorporado com *status* equivalente ao conferido às emendas

<sup>10</sup> Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=459272>. Acesso em: 23 jun. 2014.

<sup>11</sup> Item “e” do Preâmbulo da Convenção da ONU sobre as pessoas com deficiência.

constitucionais, verifica-se que não há completa efetividade da incorporação dos tratados e convenções internacionais no sistema, como constitucionalmente previsto.

Isso porque a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, da qual o Brasil é signatário desde 2007, mesmo após aprovada no Congresso Nacional em dois turnos por três quintos dos votos dos respectivos membros, não foi incorporada ao texto constitucional como de praxe ocorre com as demais emendas à constituição. O que prejudica sua aplicabilidade, pela ausência da visibilidade do texto constitucional, bem como sua própria unidade e coerência interna. A exemplo, como demonstrado, da sobreposição de uma PEC com vistas a alterar a forma referencial às pessoas com deficiência, que já é contemplada pela convenção-emenda.

Conclui-se, portanto, que a forma prevista pela EC nº 45/2004 para a incorporação dos tratados internacionais ao Direito interno, com *status* de emenda constitucional, ainda carece de ajustes procedimentais, haja vista não ter promovido a alteração do texto constitucional (regime das reformas à Constituição).

## Referência Bibliográfica

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. *O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas*. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2014

\_\_\_\_\_. Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2014

\_\_\_\_\_. Presidência da República Federativa do Brasil. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2014

GOMES, Luiz Antonio Alves; PINTO, Felipe Kertesz Renault. *Constitucionalismo; Globalização e a Proteção Internacional dos Direitos Humanos*. In: *Anais do XXI Encontro Nacional do CONPEDI*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012.

PIOVESAN, Flávia. *Instrumentos Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos*. São Paulo: Grupo de Trabalho de Direitos Humanos da PGE/SP, 1997.

\_\_\_\_\_. *Temas de direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 8. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

RESENDE, Ana Paula Crosara de; VITAL, Flávia Maria de Paiva (Coord.). *A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2008.

SARMENTO, Daniel. *A dimensão objetiva dos direitos fundamentais: fragmentos de uma*



teoria. In: SAMPAIO, José Adécio Leite (Coord.). *Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional. In: BOUCAULT, Carlos Eduardo de Abreu; ARAÚJO, Nádia de (Org.). *Os Direitos Humanos e o Direito Internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.



# A regra da prescrição trabalhista na Constituição do Brasil

Jorge Luiz Barbosa Alves Junior<sup>1</sup>

## 1. Introdução

A Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do Recurso de Revista (RR) nº 0022300-29.2006.5.02.0433, estabeleceu o prazo prescricional de 3 (três) anos previsto no art. 206, parágrafo 3º, V, do Código Civil, nas ações por dano moral decorrente de acidente de trabalho ajuizadas antes da vigência da Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Segundo notícia veiculada em 30 de maio de 2014, a EC nº 45/2004, ao atribuir à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar as referidas ações, atraiu a aplicação da prescrição trabalhista (FEIJÓ, 2014):

A presente pesquisa faz a exposição hipotética de critérios e fundamentos conclusivos de que não existe antinomia entre as normas relativas à prescrição, nem mesmo antes da vigência da EC nº 45/2004, quando os julgamentos eram realizados pela Justiça comum.

A característica da jurisprudência, à luz da teoria do signo saussuriana, é a da mutabilidade<sup>2</sup>. A análise acadêmica das questões jurídicas, sob essa visão, é salutar, no mínimo para excluir hipóteses inapropriadas na impossibilidade da exata definição do termo<sup>3</sup>.

A pesquisa trabalha com a hipótese da existência de apenas duas regras de prescrição da pretensão<sup>4</sup> à reparação civil de dano advindo de acidente de trabalho: a

<sup>1</sup> Advogado em Niterói/RJ, especialista em Direito Constitucional, Tributário e Privado. Professor palestrante de programa de pós-graduação *latu sensu* em direito.

<sup>2</sup> As palavras são signos linguísticos, substratos dos quais as leis e jurisprudência são feitas e a comunicação verbal em geral. A continuidade do signo no tempo, ligada à alteração do próprio tempo, indica a possibilidade do desvio da relação significante/significado. Segundo Saussure (apud WARAT, 1995, p. 27-28), trata-se de evolução inevitável, pois não há exemplo de língua que tenha resistido a tal princípio. Com a língua jurídica não pode ser diferente. “A mutabilidade do signo jurídico indica o caráter histórico e social a ela atribuído [...], nos obriga a verificar que as forças sociais, em sua dinâmica, submetem à incessante mudança todos os processos de significação”. Do próprio objeto de pesquisa é possível extrair exemplo que evidencia a mutabilidade da relação significante/significado do signo jurídico no tempo brasileiro. No julgamento do RR nº 2700-23.2006.5.10.0005, o TST define a aplicação da regra civilista em prejuízo da regra da prescrição trabalhista por maioria, não por votação unânime. Houve voto divergente do eminente Ministro José Roberto Freire Pimenta fundamentado no sentido de priorizar a aplicação da prescrição trabalhista (FEIJÓ, 2014).

<sup>3</sup> Celso Antônio Bandeira de Mello, em comentário a questão semelhante, cita Afonso Rodrigues Queiró, que diz: ‘O fato de não se poder saber o que uma coisa é não significa que não se possa saber o que ela não é’ (MELLO, 2014, p. 112).

<sup>4</sup> A pesquisa se vale do conceito de pretensão esposado por Aldacy Rachid Coutinho (2014, p. 616), que não diz respeito ao direito de ação. A ação é sempre exercida (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal) mesmo que para ser extinta com fundamento na prescrição. Cf. também, em comparativo, Rodrigues, 2002, p. 324.

disposta no Código Civil e a prevista na Constituição Federal. O trabalho não considera a regra de transição civilista como uma terceira regra de prescrição, porque integra o próprio sistema de direito comum. A solução do conflito normativo se resume na resposta à questão: é aplicável o Código Civil ou a Constituição Federal?

O título *A Regra da Prescrição Trabalhista na Constituição do Brasil* é sintagma<sup>5</sup> de expressiva significação. No entanto, somente é percebido à luz de conceitos pré-compreendidos<sup>6</sup>, desenvolvidos nesse texto.

Sucintamente, “regra” é termo que evidencia uma qualidade especial de norma jurídica, de estrutura, conteúdo e modo de aplicação distintos de outras espécies de normas. O termo “prescrição trabalhista” traduz-se como regra de conduta destinada à regulação das ações possíveis do homem na relação de trabalho, com âmbito de validade diverso das regras cíveis e de distribuição de competência. Para a pesquisa é classificada como regra de estrutura. O termo “na Constituição do Brasil” indica o *locus* da situação da referida regra no topo da pirâmide normativa do Direito brasileiro, fato, *per se*, que lhe confere maior importância na comparação com outras regras radicadas em níveis inferiores.

## 2. Conceito de regra

A partir da análise do modo de ser das normas, Ronald Dworkin e Robert Alexy desenvolvem a teoria estrutural da norma jurídica baseada na distinção entre regras e princípios.

As normas que prescrevem valores, fins e objetivos a serem alcançados recebem a denominação de princípios<sup>7</sup> e as normas de plano aplicáveis, que não exigem maiores considerações de sentido, recebem o nome de regras (ALEXY, 2008, p. 94-103; BARROSO, 2010, p. 204-212; MENDES e BRANCO, 2012, p. 90-93). Robert Alexy esclarece que as regras são normas que são sempre satisfeitas ou não satisfeitas: “Se uma regra vale, então, deve-se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos” (2008, p. 91).

Para Ronald Dworkin, as regras são aplicáveis ao modo do tudo ou nada. “Dados os fatos que uma regra estipula, ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ela fornece deve ser aceita, ou não é válida, e neste caso nada contribui para a decisão” (2002, p. 39).

## 3. Antinomia jurídica

O direito não tolera antinomias (BOBBIO, 2011 p. 87). Tércio Sampaio Ferraz Junior define antinomia jurídica como a oposição que ocorre entre duas normas contraditórias: “A antinomia jurídica é a presença de duas normas conflitantes, sem que se possa saber qual delas deverá ser aplicada ao caso singular” (apud DINIZ, 2014, p. 31).

---

<sup>5</sup> “Cada signo é resultante de um duplo jogo de relações internas e sistêmicas”. Em um sintagma “o valor de um termo surge da oposição entre ele e o que o precede, o que o segue ou ambos”. Sobre o tema, cf. Warat, 1995, p. 31.

<sup>6</sup> Leciona Luís Roberto Barroso (2008, p. 3), que “toda interpretação é produto de uma época, de um momento histórico, e envolve os fatos a serem enquadrados, o sistema jurídico, as circunstâncias do intérprete e o imaginário de cada um. A identificação do cenário, dos atores, das forças atuantes e da posição do sujeito da interpretação constitui o que se denomina de *pré-compreensão*” (grifo do autor).

<sup>7</sup> Dworkin denomina “política” o padrão que estabelece um objetivo a ser alcançado (cf. 2005, p. 36).

O conflito entre regras<sup>8</sup> é resolvido através dos critérios tradicionalmente aceitos, da *lex posterior derogat priori*, *lex specialis derogat generalis* e *lex superior derogat inferiori*.

A Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro - LINDB (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942) dispõe expressamente no art. 2º, parágrafos 1º e 2º, sobre a regra da *lex posterior derogat priori* e *lex specialis derogat generalis*.

A regra da *lex superior derogat inferiori* é inferida da rigidez constitucional (SILVA, 2014, p. 47) que decorre da maior dificuldade para a modificação da Constituição do que para a alteração das demais normas jurídicas da ordenação estatal. Significa que a Constituição se coloca no vértice do sistema jurídico, ao qual confere legitimidade, e que nela se encontra o fundamento de validade das demais leis do Estado.

O critério hierárquico é aquele pelo qual entre duas normas incompatíveis prevalece a hierarquicamente superior: *lex superior derogat inferiori*, “qualquer que seja a ordem cronológica” (DINIZ, 2014, p. 46). “Uma das consequências da hierarquia normativa é que as normas superiores podem revogar as inferiores, mas as inferiores não podem revogar as superiores. A inferioridade de uma norma em relação à outra consiste na menor força de seu poder normativo” (BOBBIO, 2011, p. 97).

### 3.1. Conflito de critérios (antinomia de segundo grau)

Os critérios tradicionalmente aceitos para a solução das antinomias são o cronológico, o hierárquico e o da especialidade. Pode acontecer que duas normas incompatíveis mantenham entre si uma relação em que se pode aplicar, concomitantemente, mais de um critério (BOBBIO, 2011, p. 107).

Há antinomia de segundo grau quando a um conflito de normas seriam aplicáveis dois ou mais critérios conflitantes, que, contudo, não poderiam ser ao mesmo tempo utilizados (BOBBIO, 2011, p. 108; DINIZ, 2014, p. 63).

A antinomia de segundo grau não causa particular dificuldade quando duas normas são colocadas de maneira que, qualquer que seja o critério que se queira aplicar, a solução não muda (BOBBIO, 2011, p. 107-108).

### 3.2. Relação jurídica: âmbito de validade da antinomia jurídica

A definição de antinomia jurídica como incompatibilidade de duas normas que não podem ser simultaneamente aplicadas, para Bobbio, é insuficiente. Para o jusfilósofo italiano, para que ocorra a antinomia, além da incompatibilidade, é necessário que as duas normas tenham o mesmo âmbito de validade. Distinguem-se os âmbitos de validade em temporal, espacial, pessoal e material. Não há antinomia quando duas normas não coincidem em ao menos um dos âmbitos (BOBBIO, 2011, p. 93).

As regras jurídicas disciplinam modalidades deônticas do proibido, do permitido, do ordenado (ALEXY, 2008, p. 87; BOBBIO, 2011, p. 46). O direito regula as ações possíveis do homem como exigência da convivência social. Os homens praticam ações no interior de

---

<sup>8</sup> Os princípios não são objeto de análise da pesquisa. Quando referidos, servem ao esclarecimento do conceito de regras. Mas para aprofundamento no tema, cf. Dworkin (2005, p. 36 *et seq.*); Barroso (2010, p. 204-212); Mendes e Branco (2012, p. 90-93); Bonavides, (2004, p. 255-295).

relações jurídicas<sup>9</sup>. Os âmbitos de validade equivalem àqueles da vida do homem, definidos pelo tempo-espaco, objeto e pessoas. São denominadas normas de conduta aquelas que regulam as ações de pessoas no interior de relações jurídicas (BOBBIO, 2011, p. 59).

Mesmo âmbito de validade implica dizer mesma relação jurídica e reconhecer a possibilidade de presença de normas conflitantes, e no contrário, que normas não antinômicas regulam relações jurídicas diversas.

São elementos básicos da relação jurídica o sujeito, objeto, fato jurídico e a garantia. Segundo a pesquisa, somente pode haver antinomia, por compatibilidade lógica, entre normas de uma mesma relação jurídica. Cada relação jurídica define o ramo do Direito, as normas jurídicas aplicáveis, uma ciência autônoma que dispõe de princípios e regras próprios formando uma unidade (MELLO, 2014, p. 28).

Assim, as normas jurídicas de Direito Processual são aplicadas à relação jurídica de Direito Processual, e as normas de Direito do Trabalho à relação jurídica de Direito do Trabalho.

Ao lado das normas de conduta que regulam as ações possíveis do homem em uma dada relação jurídica, vigoram também as chamadas normas de estrutura.

### 3.3. Âmbito de validade e regra de estrutura

Hart (2007, p. 89) afirma: "Há outras variedades de direito, nomeadamente as que conferem poderes jurídicos para julgar e legislar (poderes públicos) ou para constituir ou alterar relações jurídicas (poderes privados)".

Esclarece Bobbio que:

Em todo o ordenamento, ao lado das normas de conduta, existe um outro tipo de normas, que costumamos chamar de normas de estrutura ou de competência. São aquelas normas que não prescrevem a conduta que se deve ter ou não ter mas as condições e os procedimentos por meio dos quais emanam normas de conduta válidas. [...] é uma norma de estrutura, na medida em que não determina uma conduta, mas fixa as condições e os procedimentos para produzir normas válidas de conduta. (2011, p. 59)

Regras de competência são regras de estrutura, na medida em que fixam as condições pelas quais o órgão jurisdicional é legitimado a produzir normas jurídicas<sup>10</sup>.

A função jurisdicional do estado é una e indivisível, mas exercida por órgãos diversos. O Poder Judiciário é um só. Confirma a regra o artigo 2º, da Constituição Federal, ao dispor que "são Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário".

Todos os órgãos do Poder Judiciário exercem a mesma função jurisdicional, indivisível, em igual medida. O que há entre eles é apenas uma "divisão de trabalho, o que se faz através da regra de distribuição de competência", definida "como o conjunto de

<sup>9</sup> É reconhecido que o direito de propriedade demanda uma relação jurídica *erga omnes* com todas as outras pessoas.

<sup>10</sup> A validade da teoria pressupõe a aceitação do postulado positivista da discricionariedade; sobre o tema, cf. Dworkin (2005, p. 50-63).

limites dentro dos quais cada órgão do Judiciário pode exercer legitimamente a função jurisdicional" (CÂMARA, 2010, p. 99).

Trata-se de norma de estrutura porque dispõe sobre o caminho de criação de normas jurídicas no Estado de Direito, sendo a sentença judicial ou acórdão a norma individual criada para regular o caso concreto (KELSEN, 1995, p. 146; HART, 2007, p. 141-142).

A natureza da relação jurídica é critério da divisão de trabalho (regra de estrutura) que pressupõe a existência de um regime jurídico autônomo aplicável à matéria (regra de conduta). "Aliás, a identificação da natureza jurídica de qualquer imposição do direito só tem sentido prático porque define seu regime jurídico, vale dizer, define quais são as normas jurídicas aplicáveis" (MACHADO, 2013, p. 423).

O critério do âmbito de validade também funciona para as regras de estrutura.

#### **4. O valor do critério hierárquico no direito brasileiro**

A rigidez constitucional define a supremacia da constituição. Os artigos 47, 60, parágrafo 2º, e 69 são regras de estrutura do Direito brasileiro. Ao disciplinar quórum mais ou menos difícil para aprovação de normas de diferentes espécies, a Constituição da República fixa critério objetivo de importância das normas jurídicas.

A Constituição Federal, em rol taxativo, no art. 59, *in abstracto*, descreve as espécies normativas que podem existir no mundo do Direito brasileiro. Os projetos de lei submetidos ao processo legislativo pátrio, aprovados por quórum determinado (simples, absoluto ou qualificado), promulgados, integram *in concreto* o ordenamento jurídico com *status* de norma jurídica válida.

As normas jurídicas válidas ocupam posição topográfica na altura da pirâmide de normas do Direito brasileiro de acordo com o quórum de aprovação do processo legislativo. Assim, a Constituição é a norma superior e geral que define o "sentido da seriação escalonada ou gradual das normas jurídicas" (KELSEN, 1998, p. 246).

As normas jurídicas, como signos linguísticos, mantêm entre si uma relação de solidariedade e diferença (WARAT, 1995, p. 25) que determina o seu valor. A significação de que as normas dispostas na Constituição têm maior valor<sup>11</sup> do que as leis ordinárias decorre dos significantes dos tipos de quórum utilizados no processo de aprovação de leis no país. Os termos frio, morno e quente são solidários, na medida em que a significação de um é subordinada à existência do outro. Desse modo, a temperatura, que não aparece (=quórum), mas é conforme a realidade, é o fator significativo na diferenciação. A ideia de solidariedade das normas remete à ideia de coerência contingente que pressupõe a solução dos conflitos normativos.

Costuma-se fundamentar o valor das normas jurídicas muitas vezes em opiniões e ideologias sustentadas com base em objetivos e fins ideais a serem alcançados. Tais argumentações são incompatíveis com o conceito de ciência, que é o Direito (KELSEN, 2005, p. 5-21). Dworkin denomina de políticas padrões aquelas que estabelecem um objetivo a ser alcançado, em geral uma melhoria no aspecto econômico, político ou social da comunidade,

---

<sup>11</sup> Por validade se entende o fato de uma norma pertencer a um ordenamento jurídico; valor expressa a justificativa da validade. Sobre o tema, cf. Hans Kelsen (2005, p. 161-165) e Bobbio (2011, p. 70).

“ainda que certos objetivos sejam negativos pelo fato de estipularem que algum estado atual deve ser protegido contra mudanças adversas” (2005, p. 36).

## 5. Do conflito entre a regra da prescrição civil, trabalhista e da Emenda Constitucional nº 45/2004<sup>12</sup>

A análise da questão pressupõe os seguintes axiomas: a) os dispositivos das três normas têm estrutura de regra; b) a regra da prescrição civil é geral e a da prescrição trabalhista especial; c) há antinomia de segundo grau entre norma superior-anterior-específica e inferior-posterior-geral relativa às regras da prescrição trabalhista e civil; d) os âmbitos de validade das três normas não são os mesmos e não é o caso de antinomia jurídica.

### 5.1. Os dispositivos das três normas têm estrutura de regra

Dispõem os artigos 7º, XXIX, e 114, da Constituição Federal, antes e após a vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, e 206, parágrafo 3º, V, do Código Civil, *in verbis*:

Art. 7º. **São direitos dos trabalhadores** urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...];

XXIX - **ação**, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com **prazo prescricional** de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Art. 114. *Compete à Justiça do Trabalho* conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, *na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho*, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Art. 114. *Compete à Justiça do Trabalho* processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004);

[...];

VI - *as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho*.

Art. 206. *Prescreve*:

[...];

§ 3º Em três anos:

[...];

V - *a pretensão de reparação civil*<sup>13</sup> (grifo nosso)

<sup>12</sup> A pesquisa cita a Emenda Constitucional nº 45/2004, para referência à mudança no texto da regra de competência da Justiça do Trabalho no inciso VI, do art. 114, da Constituição da República.



Todas as normas têm estrutura de regra tanto pela análise à luz do critério de grau e do modo de aplicação, quanto de conteúdo. As expressões “são direitos dos trabalhadores”, “ação”, “créditos”, “resultantes”, “relações de trabalho”, “prazo prescricional”, “competência à justiça do trabalho”, “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho”, “prescreve” e “pretensão civil” são termos com significado de fácil percepção<sup>14</sup>, que determinam a produção de efeitos no modo de aplicação das regras.

Os termos nucleares transcritos dos textos de análise denotam relações sintagmáticas e associativas simples (SAUSURRE apud WARAT, 1995, p. 31-32), de polissemia nula, baixa generalidade e aplicáveis ao mundo da significação à maneira das regras. Chega-se à mesma conclusão ao se partir do conceito linguístico de “semelhanças de família” de Wittgenstein (1999, p. 64) no enfrentamento do tema. Da mesma forma que membros de uma mesma família guardam entre si características de semelhança, como os traços fisionômicos, os signos linguísticos guardam na entidade bifásica<sup>15</sup> a relação significante/significado (SAUSSURE apud WARAT, 1995, p. 25).

Os signos são arbitrários no ato de eleição do referencial (nome) do significado, mas com o tempo acarretam uma herança comunicacional “que resiste a qualquer rebeldia substitutiva” (WARAT, 1995, p. 27). Hoje, ao se pensar no sintagma significante “relação de trabalho” não se cogita mais da significação de “relação de emprego”, assim como a expressão “são direitos dos trabalhadores” não é entendida como “são obrigações das plantas” e “ação” como “peixes” (WITTGENSTEIN, 1999, primeira parte).

## 5.2. A regra da prescrição civil é geral e a regra da prescrição trabalhista especial<sup>16</sup>

As normas jurídicas são de espécies e gêneros distintos. Podem ser estudadas isoladamente

<sup>13</sup> A pesquisa não consagra a aplicação do inciso IX, do art. 206, do parágrafo 3º, do Código Civil, visto a hipótese da pretensão nos termos da parte final do inciso XXVIII, do art. 7º, da Constituição, ser do empregado em face do empregador, não do segurador. O grifo destaca os significantes do texto de cujos significados, também com estrutura de regra, dependem a significação.

<sup>14</sup> Muito da interpretação, embora a possibilidade de apreensão imediata e uníssona de significados de termos em alguns casos, é dependente do grau de percepção do intérprete. As razões do Ministro Carlos Ayres Britto pelas quais infere a competência da Justiça do trabalho para apreciar ação de reparação de danos decorrente de acidente de trabalho entre trabalhador e empregador transcende a vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004, que o eminente Ministro só diz ter vindo “robustecer entendimento [de antes] [...] esposado”. O ínclito Relator classifica de “fácil percepção”, a inferência que “a relação de trabalho é a invariável matriz das controvérsias que se instauram entre trabalhadores e empregadores”. A movimentação da Suprema Corte para análise de diminuta exegese denota o fator percepção como problema do direito. Aristóteles (1987, Livro I, item 11) leciona que o exame de problema ou tese que necessita de percepção é de solução conturbada, porque “aqueles que não sabem se a neve é ou não é branca necessitam de percepção”, de coisas que “não admitem nenhuma dúvida” e “envolvem dificuldades demasiado grandes para a arte do instrutor”. Com efeito, o desenvolvimento do fator percepção pelos operadores do direito contribuiria para a correta distribuição da justiça na razoável duração do processo.

<sup>15</sup> Os signos linguísticos são caracterizados pelo professor genebrino como uma entidade bifásica, “formada pela associação de um conceito a uma imagem acústica, de uma ideia a um suporte fático”. Para aprofundamento do tema, cf. Warat, 1995, e Saussure, 2006, *passim*.

<sup>16</sup> “Para Bobbio, a superioridade da norma especial sobre a geral constitui expressão da exigência de uma caminho da justiça, da legalidade à igualdade, por refletir, de modo claro, a regra da justiça *suum cuique tribuere*” (DINIZ, 2014, p. 52-53).

ou em relação umas às outras<sup>17</sup>. As espécies normativas comportam subespécies de elementos na modalidade de artigos, incisos, parágrafos e alíneas. Confirma a regra o direito positivo, *ex vi* do art. 66, parágrafo 2º, da Constituição Federal, sobre processo legislativo, quando diz, *in verbis*, que "o veto parcial [do presidente da República] abrangerá o texto integral de artigo, de parágrafo, de inciso ou de alínea".

Espécie e gênero se confundem no mesmo ato, elemento ou disposição normativa; fato estrutural que implica a formação dos diversos níveis da pirâmide normativa do direito brasileiro. A Constituição Federal, em regra, edita normas gerais<sup>18</sup> que as normas inferiores na seriação escalonada<sup>19</sup> especificam e concretizam. As normas inferiores, por sua vez, se constituem em normas mais gerais e outras mais específicas, assim continuando o sistema até o mundo da eficácia social.<sup>20</sup>

A descrição retrata uma visão formal do Direito a partir da teoria da dinâmica jurídica kelseniana (KELSEN, 2005, p. 165) que nada contribui para a solução da questão. As normas formais da seriação escalonada não dizem qual o conteúdo que regulam.

Um "jogo de linguagem" (WITTGENSTEIN, 1999), do tipo "o que veio primeiro, o ovo ou a galinha", em uma busca de sentido estática (KELSEN, 2005, p. 164) também é infrutífero e se iguala à questão "o que veio primeiro, o trabalho ou a vida privada?"

As questões do Direito devem sempre ser solucionadas por meio da análise combinada dos critérios (BOBBIO, 2011, p. 42-45), no mesmo sentir do conceito saussuriano da "entidade bifásica" (WARAT, 1995, p. 25). A pergunta "o que veio primeiro, o Direito Civil ou o Direito do Trabalho", nessa diretriz, teria como resposta "o Código Civil Francês".

No jogo das regras gerais e especiais, a necessidade de justiça<sup>21</sup> exige a adaptação

---

<sup>17</sup> O estudo do direito pode recair sobre uma norma isolada (teoria da norma), Código Civil ou a Consolidação das Leis do Trabalho, "considerada como um todo que se basta a si mesmo, que do ponto de vista da norma jurídica, considerada como parte de um todo mais vasto que a compreende"; como pode recair sobre um conjunto de normas em consideração recíproca e em face do todo (teoria do ordenamento jurídico), por exemplo, implicando as leis infraconstitucionais entre si e em face da Constituição Federal. Do pressuposto da rigidez e supremacia constitucional, resposta adequada à definição do direito encontra localização apropriada apenas a partir da teoria do ordenamento jurídico e não da teoria da norma. Para aprofundamento no tema, cf. Bobbio, 2011, p. 35-49 e 79-114; Warat, 1995, p. 31-35; Kelsen, 2005, p. 161 *et seq.*; Silva, 2014, p. 47-48.

<sup>18</sup> Exceção: há também na Constituição do Brasil normas com baixo grau de generalidade, que regulam diretamente determinada matéria, sem espaço para especificação infraconstitucional e infralegal, atuação criativa ou subjetiva do intérprete. São normas com estrutura de regra. Cf. art. 7º, incisos, XXVIII e XXIX, da Constituição Federal.

<sup>19</sup> Kelsen compreende e faz compreender que a ordem jurídica é um sistema piramidal de normas hierarquicamente vinculadas a partir da Constituição até a sentença judicial, indo das proposições jurídicas mais indeterminadas à mais determinada possível representada pela norma individual aplicada pelos juízes no caso concreto, processo de determinação este que constitui, afinal, "o sentido da seriação escalonada ou gradual das normas jurídicas" (1998, p. 246).

<sup>20</sup> Confira a divergência sobre a eficácia social como atributo do direito em Silva, 2012, p. 13, e Barroso, 2010, p. 217.

<sup>21</sup> Sen (2011, 45 *et seq.*), demonstra que todas as vertentes políticas: democrática, republicana, libertária, socialista, etc., em busca de efetividade social dos programas ao longo da história, possuem argumentos de justiça igualmente defensáveis, em termos que não podem ser rejeitados de forma razoável. No mesmo sentido, Sandel (2012).

gradual do direito às necessidades sociais (BOBBIO, 2011, p. 110)<sup>22</sup>.

### 5.3. Há antinomia de segundo grau entre norma superior-anterior-específica e inferior-posterior-geral relativa às regras da prescrição trabalhista e civil

A regra da prescrição trabalhista está radicada na Carta Maior e data de 1988, estendida aos trabalhadores rurais no ano 2000. A regra da prescrição civil está situada no nível das leis ordinárias e data do ano de 2003. A questão da antinomia de segundo grau, no caso, tem a seguinte leitura: qual o critério aplicável no conflito entre norma superior-anterior-específica e inferior-posterior-geral, cujos critérios aplicáveis são *lex superior derogat inferior*, *lex specialis derogat generalis* e *lex posterior derogat priori*?

Com os conceitos pré-compreendidos, é possível afirmar a existência da percepção<sup>23</sup> como problema metódico do Direito (ARISTÓTELES, 1987, Livro I, item 11) e não de antinomia de qualquer espécie. Diferentemente da escolha de critérios, a solução da questão exige a aplicação de uma norma com estrutura de regra, soberana, mais geral possível, encontrada no interior do próprio sistema.<sup>24</sup>

A regra da rigidez e supremacia da Constituição<sup>25</sup> determina que uma norma superior disposta na Constituição Federal com estrutura de regra, somente pode ser revogada ou excepcionada por norma posterior de igual natureza e estrutura, introduzida no ordenamento jurídico na forma do art. 60, parágrafo 3º, da Constituição Federal, exceto se for cláusula pétrea, que, nos termos do parágrafo 4º, jamais poderá ser revogada, senão por revolução<sup>26</sup>. Vale verificar a situação topográfica do art. 7º, XXIX, no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Permitir que norma posterior-inferior-geral ab-rogue ou derogue regra superior-anterior-específica é permitir a subversão do sistema, é esvaziar a Constituição Federal de qualquer conteúdo (BOBBIO, 2011, p. 110), porque é nada mais que revogar o princípio da supremacia constitucional e a regra da rigidez.

As palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello denunciam a dimensão da violação:

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma.

A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um

<sup>22</sup> As constituições brasileiras nem sempre tiveram o conteúdo de hoje. A regra da prescrição trabalhista do rol dos direitos e garantias fundamentais do Título I, passa a constar na Constituição Federal somente a partir de 1988, sendo estendida aos trabalhadores rurais somente a partir do ano 2000 pela Emenda Constitucional nº 28, de 25 de maio de 2000 (SILVA, 2014, p. 291).

<sup>23</sup> Dispõem os parágrafos 1º e 2º, do art. 2º, da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro: “§ 1º - A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior. § 2º - A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior”. Quanto ao critério cronológico, Bobbio diz ser “bastante óbvio” que ceda frente ao critério hierárquico (2011, p. 109): “se o critério cronológico devesse prevalecer sobre o hierárquico, o princípio mesmo da ordem hierárquica das normas seria tornado vão, porque a norma superior perderia o poder, que lhe é próprio, de não ser ab-rogada pelas normas inferiores”.

<sup>24</sup> Vale a pena conferir o conceito de princípios com estrutura de regra, de Machado (2013, p. 31): “Assim, utilizamos a palavra ‘princípios’ para designar também as normas dotadas de grande generalidade, embora tenham estrutura própria das regras. Nós as qualificamos como princípios simplesmente pelo critério da maior generalidade. Por isto mesmo, porque dotados de estrutura própria de regra jurídica, tais princípios não podem ser relativizados”.

<sup>25</sup> Cf. item 3, supra.

<sup>26</sup> Sobre os conceitos doutrinários de “poder constituinte originário” e “poder constituinte derivado”, cf. Silva (2014).

específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio violado, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura (2014, p. 54).

#### **5.4. Os âmbitos de validade das normas não são os mesmos e não é caso de antinomia jurídica**

A Constituição do Brasil, em termos jurídicos,<sup>27</sup> regula direta e expressamente a responsabilidade civil trabalhista do empregador por acidente de trabalho. O dispositivo constitucional impõe a todo<sup>28</sup> empregador o dever jurídico originário de abster-se da prática de ato comissivo, ou por omissão, do qual resulte dano acidentário ao trabalhador. É dever jurídico originário, especial da seara trabalhista, regulado constitucionalmente, que, se violado, enseja a obrigação de indenizar, nos termos do art. 7º, XXVIII, com regra matriz no art. 5º, X, da Carta Maior<sup>29</sup>.

A prescrição trabalhista é norma que decorre da relação jurídica de Direito do Trabalho. Portanto, com âmbito de validade bem definido. A conduta comissiva ou omissiva, dolosa ou culposa, do empregador, com efeito em dano acidentário e que decorre da relação laboral, é fato jurígeno da pretensão em proveito do trabalhador, nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição. A pretensão em face do empregador é definida pela possibilidade de o trabalhador exigir a prestação indenizatória (crédito) em juízo, *ab hoc et ab hac*, por dever jurídico primário violado no interior de uma relação jurídica trabalhista.

Toda relação obrigacional é pessoal ou de crédito. Pessoal, “visto que seu conteúdo é a prestação patrimonial, ou seja, a ação ou omissão da parte vinculada (devedor) tendo em vista o interesse do credor”. É de crédito, porque se a obrigação pessoal (primária) não for cumprida, surgirá o dever jurídico sucessivo consubstanciado na obrigação de indenizar. Violado o direito, pode o lesado espontaneamente movimentar a máquina judiciária para obter do patrimônio do devedor (direito de crédito) a quantia necessária à reparação do dano (DINIZ, 2014, p. 101).

---

<sup>27</sup> Descreve aspectos deontológicos do proibir, permitir, facultar, ordenar. Nos termos do art. 7º, XXII e XXVIII, da Constituição Federal, e da teoria da responsabilidade civil, é dever primário do empregador promover a saúde e segurança do trabalho e manter higidez de conduta, abster-se da prática de ato doloso ou culposos do qual resulte dano acidentário ao trabalhador. Violado o dever jurídico primário, surge inextinguível o dever jurídico sucessivo de indenizar. Sobre teoria da responsabilidade civil, “dever jurídico originário e sucessivo [obrigação de indenizar]”, cf. Cavalieri Filho (2010, p. 2).

<sup>28</sup> “Todo” em linguagem jurídica é termo de significativa importância na determinação do âmbito de validade da norma. A regra do art. 7º, inciso XXVIII, da Constituição é universal, porque se refere a todos os indivíduos de uma classe, bem definida, a dos empregadores; logo, exclusiva, não aplicável a outras pessoas juridicamente qualificadas em classes diversas. Sobre o tema, cf. Alexy (2008, p. 87, nota 11).

<sup>29</sup> Interessante leitura estática do direito é justificar o fundamento de validade do art. 7º, XXVIII, no conteúdo do art. 1º, IV, e do art. 5º, X, da Constituição Federal, pela promoção dos valores sociais do trabalho e inviolabilidade da honra; e dinâmica, na hipótese de funcionar como regra especial dos artigos 186 e 927, do Código Civil, situada em nível hierárquico superior.

A pretensão de reparação de dano com fundamento em crédito resultante da relação de trabalho prescreve em cinco anos, nos termos do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal.<sup>30</sup>

Dos comentários à Constituição do Brasil de Aldacy Rachid Coutinho, sobre o inciso XXII e XXVIII, do art. 7º, conclui-se pelo mesmo sentido de significação, *ipsis litteris*: “é imprescindível à intervenção do Estado para se efetivar a proteção contra o infortúnio *durante ou em razão do trabalho* nas relações privadas, garantindo-se o direito fundamental social à saúde” (2013, p. 613, grifo nosso).

Afirmar o direito do trabalhador à pretensão de reparação civil por dano decorrente de acidente de trabalho, *mutatis mutandis*, é dizer, direito a indenização por fato decorrente da relação laboral. O voto do Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Carlos Ayres Britto no conflito de competência (CC) 7.204-1, Minas Gerais, dissipa qualquer imbróglio resultante de ausência de percepção:

Com efeito, estabelecia o *caput* do art. 114, em sua redação anterior, que era da Justiça do Trabalho a competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, além de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Ora, um acidente de trabalho é fato ínsito a interação trabalhador/empregador. A causa e seu efeito. Porque sem o veículo trabalhista o infortúnio não se configura, ou seja, o acidente só é acidente de trabalho se ocorre no próprio âmago da relação laboral. A possibilitar a deflagração de efeitos morais e patrimoniais imputáveis à responsabilidade do empregador, em regra, ora por conduta comissiva, ora por comportamento omissivo. [...]. Em resumo, a relação de trabalho é a invariável matriz das controvérsias que se instauram entre trabalhadores e empregadores. (STF - Tribunal Pleno – Rel. Min. Ayres Britto – CC 7.204-1/MG – DJE 3/8/2005).

Com relação às regras de estrutura de distribuição de competência, para a pesquisa,<sup>31</sup> os destinatários das normas não são as pessoas do trabalhador e empregador, mas os órgãos judicantes, e o objeto da regulação não são as condutas humanas, mas os limites de atuação dos órgãos jurisdicionais, sendo, por isso, diverso o âmbito de validade (pessoal e material) das normas. A pesquisa classifica, à luz da Teoria Tópica<sup>32</sup> de paralogismo o raciocínio que implica a validade e aplicabilidade da regra da prescrição trabalhista com a vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004. O metacritério não é válido e em nada contribui para solução da questão<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> A pesquisa pressupõe percepção imediata de que o inciso XXIX, do art. 7º, da Constituição Federal, possui conteúdo, estrutura e modo de aplicação típicos das regras.

<sup>31</sup> Infere-se da leitura de Hart, 2007, capítulo III.

<sup>32</sup> ARISTÓTELES, 1987, Livro I, item 1, “d”.

<sup>33</sup> O juiz de direito investido na jurisdição trabalhista, nos termos do art. 112 da Constituição Federal, aplica a legislação do trabalho às demandas decorrentes da relação de trabalho, assim, de acordo com a natureza jurídica da matéria em apreço. A regra de competência não tem o condão de revogar a legislação de regência da relação jurídica havida entre as partes. Se a investidura da jurisdição trabalhista, por hipótese, recaísse sobre o juízo eleitoral, não se suporia a aplicação do Código Eleitoral à matéria.

O Ministro Carlos Ayres Britto, no CC 7.204-1/MG, esclarece que a manutenção da competência residual guarda fundamento no princípio da segurança jurídica e em critério de “política judiciária” (BRASIL, 1988). Salienta que da própria interpretação do inciso I, do art. 109, da Constituição Federal, não é possível inferir a competência da Justiça comum para processar e julgar ações de reparação de danos patrimoniais e morais decorrentes da relação de trabalho. São as vozes do eminente Ministro:

[...] como imperativo de política judiciária [...]. Pouco importando se a controvérsia comporta resolução à luz do Direito Comum, e não do Direito do Trabalho [...]. [...], o STF vem excluindo as ações reparadoras de danos morais, fundadas em acidente de trabalho [...], para incluí-las na competência da justiça comum dos Estados. [...] Foi o que o Tribunal Pleno decidiu, por maioria de votos, [...] na qual fiquei vencido, [...] na companhia do eminente Ministro Marco Aurélio. [...] Nada obstante, [...] trago o presente conflito para rediscutir a matéria. É que, a meu sentir, a norma que se colhe do inciso I do art. 109 da lei das leis não autoriza concluir que a Justiça comum estadual detém competência para apreciar as ações que o empregado propõe contra seu empregador, pleiteando reparação por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho. [...] quanto mais reflito sobre a questão, mais me convenço [...] (STF - Tribunal Pleno – Rel. Min. Ayres Britto – CC 7.204-1/MG – DJE 3/8/2005).

## 6. Conclusão

O art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, é norma pertencente ao sistema jurídico de direito laboral, de escalão superior, com estrutura de regra. O dispositivo é aplicável a todas as ações de reparação de dano, ajuizadas a qualquer tempo, seja qual for a natureza do dano, proveniente da relação de trabalho.

## Referência bibliográfica

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARISTÓTELES. *Tópicos: Dos Argumentos Sofísticos*. (Coleção os Pensadores). São Paulo: Nova Cultural, 1987.

BARROSO, Luís Roberto. Fundamentos Teóricos e Filosóficos do Novo Direito Constitucional Brasileiro. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.). *A Nova Interpretação Constitucional: Ponderação, Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Constitucional Contemporâneo*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. São Paulo: Edipro, 2011.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 23 jun. 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 7.204-1/MG. Suscitante:

Tribunal Superior do Trabalho. Suscitado: Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais. Rel. Min. Ayres Britto. DJe 3 ago. 2005. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=25686>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Lições de Direito Processual Civil*. 20. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Comentário ao art. 7º, incisos XXII, XXVIII, XXIX. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

DWORKIN, Ronald. *Levando os Direitos a Sério*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FEIJÓ, Carmem. TST define prescrição civil em dano moral anterior à Emenda Constitucional 45. *Notícias do TST*, Brasília, mai. 2014. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-define-prescricao-civil-em-dano-moral-anterior-a-emenda-constitucional-45](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-define-prescricao-civil-em-dano-moral-anterior-a-emenda-constitucional-45)>. Acesso em: 23 jun. 2014.

HART, Herbert L. A. *O Conceito de Direito*. 5. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.

KELSEN, Hans. *Teoria Geral do Direito e do Estado*. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

\_\_\_\_\_. *Teoria Pura do Direito*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

MACHADO, Hugo de Brito. *Curso de Direito Tributário*. 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2012.

RODRIGUES, Silvio. *Direito Civil*. Parte Geral. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2002, v. 1.

SANDEL, Michel J. *Justiça: o que é fazer a coisa certa*. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SEN, Amartya. *A Ideia de Justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

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

WARAT, Luis Alberto. *O Direito e sua Linguagem*. 2. ed. Porto Alegre: Fabris, 1995.

WITTGENSTEIN, Ludwig. *Investigações Filosóficas*. (Coleção os Pensadores). São Paulo: Nova Cultural, 1999.





# A Emenda Constitucional nº 45 e o novo Código Civil. Parâmetro de contradições sociais brasileiras

Humberto Alves Coelho<sup>1</sup>

Um vento sudoeste varreu a Europa do século XVIII e, numa força centrífuga à luz da razão que pugnava por liberdade e igualdade (princípios que desde cedo desvencilharam-se de sua coloração fraterna), transpôs fronteiras e transformou a estética sociopolítica mundial. Ideais iluministas embasaram sucessivos movimentos revolucionários e, sob o signo libertário, abriram caminho para a consolidação da burguesia capitalista e financeira, que finalmente alcançava o poder. A legislação que daí aflorou tinha evidentemente, como inspiração maior, o princípio da liberdade e recebeu do mundo capital o matiz individualista e consumista típico do modelo adotado.

É certo que os limites deste texto não permitem que um lapso temporal tão extenso possa nele ser inserido por uma abordagem histórica de longa duração. E isso seja no plano objetivo do conteúdo proposto – que aponta para uma análise de um novo paradigma legislativo e tem como pano de fundo a chamada reforma do Poder Judiciário pela Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 30 de dezembro de 2004, em especial a extensão da competência da Justiça do Trabalho, suas implicações nas relações contratuais, sobretudo as de emprego –, seja pela aspiração mesma do trabalho, que não pode se dar a tamanha pretensão. Ao apenas tangenciar o aspecto formal-legislativo, visa este trabalho a emprestar um olhar diferenciado ao tema, com viés histórico, e sublinhar os sucessivos contratempos e contradições sociais do nosso país. História, portanto, sobre a qual se assentaram os alicerces da Emenda Constitucional nº 45/04 e do Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), carece de ser conhecida por uma visita, ainda que superficial, ao pensamento do início do mundo moderno.

Esse histórico de contradições não poderia ter origem diversa. Apesar do invento de Johannes Gutenberg e da alteração do eixo comercial mundial para o Atlântico, a tecnologia de então restringia em muito a circularidade do conhecimento. E o Brasil, ainda colônia, só seria definitivamente sacudido por tais pensamentos com a cordial acolhida da Coroa portuguesa (o lapso temporal, portanto, já não é tão grande). O país valeu-se sobremaneira da bagagem intelectual de poucos privilegiados, filhos da elite brasileira escravocrata, enviados às universidades do velho mundo<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Analista judiciário do TRT 1ª Região, lotado no gabinete da desembargadora Marcia Leite Nery.

<sup>2</sup> É bem verdade que as chamadas Revoluções Atlânticas, termo cunhado pelo historiador René Rémond, também incluem algumas de nossas convulsões sociais, como a Conjuração Mineira, que aliás data do mesmo ano que a Francesa; mas sabe-se, contudo, que não passavam de movimentos elitizados. Embora sob o pálio da liberdade, pouquíssimos deles, como a Conjuração Baiana, ainda no século XVIII, tinham efetivo caráter popular,

O mundo (ou melhor, pequena e minoritária parcela urbana europeia) viveu durante o século XIX a euforia da razão antropocentrista. Experimentou os limites do cientificismo. Justificou a riqueza em bases teóricas (o darwinismo social de Herbert Spencer). Mas a virada secular já demonstrava que aquela época não era tão bela assim. A independência da metafísica medieval com a justificativa religiosa do lucro, o espectro do homem científico que tudo podia, a insana retomada do imperialismo de outrora, a flagrante desigualdade proporcionada pela teoria do evolucionismo no campo das ciências sociais, enfim, toda uma gama de ideias que atravessou os oitocentos criou um dos ambientes mais hostis enfrentados pela humanidade. Às vésperas do maior golpe capitalista já visto (a quebra da bolsa de Nova Iorque em 1929) e plantadas as sementes dos horrores das duas guerras mundiais que logo se sucederiam, o homem já experimentava o ceticismo apocalíptico nietzschiano<sup>3</sup>.

E o Brasil, como que numa bolha ético-social, contraditoriamente, aspirava os ares libertários das primeiras horas. Liberdade, portanto, absolutamente fora de contexto, sob os escombros de uma cientificidade pura e simples, positivista, que visava antes a assegurar do que a identificar e combater nosso Antigo Regime. Não só pelo seu *status* periférico, mas sobretudo pela correlação de forças que atrasava o país em alguns séculos<sup>4</sup> o Brasil custou a aprovar o primeiro Código Civil, embora as discussões a respeito datassem do período do Império<sup>5</sup>. Já desatualizado, foi promulgado em 1916 exatamente sob os auspícios da liberdade, num mundo real que já sofria os males desse mesmo sentimento libertário e individualista. Nem a independência (que sequer teve poder para abolir a escravidão) nem a república foram capazes de deter a força da oligarquia brasileira, fundada em interesses meramente privatistas, que mantiveram o país num estágio pré-industrial (num sentido evolucionista mesmo, muito em voga à época), e que impediram a adoção de sistemas outros mais consentâneos com a realidade<sup>6</sup>. Em outras palavras, e de um modo geral, o Brasil valeu-se, até a edição do novo Código Civil (século XXI), de um arcabouço jurídico de relações contratuais privadas fundado em ideias que proliferaram cerca de 200 anos antes. Um ambiente formal absolutamente diverso e adverso daquele aspirado pela massa popular. Contradição característica do país.

Finalmente inserido no mundo industrial, é de se observar que as conquistas sociais que noutro momento histórico resultaram de oposição às mazelas impostas por aquele modelo são aqui concedidas pelo poder público. Não que as experiências humanas

---

tinham em sua pauta de reivindicações a abolição da escravatura, base da economia agrária do país que mais recebeu escravos africanos no mundo, e que só a aboliu no último quarto do século XIX.

<sup>3</sup> Nascido em 1844 Friedrich Wilhelm Nietzsche inspirou-se nas obras de Schopenhauer e Immanuel Kant, e criticando-as, sustentou uma filosofia fundada apenas na afirmação da vida em si, numa vida real, como efetivamente é, contrapondo-se a todo e qualquer pensamento metafísico que propusesse uma abordagem para além da realidade, uma fuga do mundo dos fatos.

<sup>4</sup> O Brasil, ainda agrário, só faria sua revolução industrial nos anos 30 do século XX, e a indústria só conseguiria resultados superiores aos da atividade agropecuária 26 anos após, em 1956.

<sup>5</sup> “O Código Civil que foi promulgado em 1916 teve um processo legislativo longo, mais de 17 anos. Porém, a dificuldade de uma legislação civil não fica reduzida a esses anos, tendo seu marco inicial em 1855, com o início da redação da Consolidação das Leis Cíveis de Teixeira de Freitas” (SALGADO, 2012).

<sup>6</sup> Como o Esboço de Código Civil de Teixeira de Freitas, que não por outra razão (sua adequação à realidade social), foi aproveitado por numerosos outros países, como Paraguai, Uruguai, Chile, Nicarágua e, principalmente, na Argentina, servindo de paradigma ao famoso Código elaborado por Vélaz Sarsfield.

anteriores não fossem válidas, que não servissem de exemplo, mas é fato que aplainaram possíveis insatisfações. Os direitos sociais, portanto, são formalizados no contexto legislativo nacional pelo populismo da passada década de 30, com a consolidação das leis previdenciárias e trabalhistas até então vigentes, e não por efetiva conquista dos trabalhadores. Decorrem também da imposição de um mundo que já havia reconhecido certos direitos irrenunciáveis, é bem verdade. Mas antes, decorrem de estratégia modelar que visava à transposição gradual da economia agropecuária para a economia industrial, sem violentar, de inopino, a primeira e ao mesmo tempo capaz de produzir as condições necessárias e suficientes para o crescimento da segunda.

Evidente contradição de um protótipo que, ao contrário de tudo que já havia sido empreendido, tentava a transposição econômica para o modelo industrial sem contraposição explícita ao sistema anterior. Não se trata das permanências tão características do processo histórico, mas de um conluio de interesses que, mesmo antagonísticos, se completavam e se bastavam. “A expansão do capitalismo no Brasil”, portanto, e segundo Francisco de Oliveira (2003), “se dá introduzindo relações novas no arcaico e reproduzindo relações arcaicas no novo, configurando uma relação não apenas desigual, mas combinada, uma revolução burguesa não clássica, sem rompimento com a estrutura agrária anterior”. E, como característica ímpar, “encimada pelo Estado”<sup>7</sup>. O setor moderno usa o “atrasado”, num movimento de interesses mútuos e contraditórios. O empresariado brasileiro não tem, pois, base em ideais liberais. Apenas vale-se de seus princípios de estratificação voltados a uma modernização social e econômica e garantidos por um Estado ditatorial. Concepção imoral, que manteve os benefícios das elites oligárquicas auferidos da escravidão (ou do escravismo imigratório) e faz lembrar as obras *O mal-estar na civilização*<sup>8</sup> e *As ideias fora do lugar*<sup>9</sup>. Coronéis e empresários se locupletaram; e a acumulação não se fez pela via clássica do conflito entre classes.

Ainda que mais voltada à acumulação do que à proteção dos direitos sociais, a legislação trabalhista exerceu grande importância nesse contexto. “O juízo sobre seu papel tornou-se determinante pela forma com a qual repôs a problemática da reprodução da força de trabalho e do exército industrial de reserva como uma das modalidades de ‘fundo público’ da acumulação” (SILVA, 2005).

O desenvolvimento brasileiro, portanto, não ocorreu pela substituição de importações, pela mudança do estado de fornecedor de matéria-prima e consumidor de produtos estrangeiros industrializados ao *status* de industrializador, mas em decorrência

---

<sup>7</sup> Ao desvencilhar-se do pensamento metafísico, alguns movimentos antropocentristas ganharam extensa importância, como o racionalismo e o empirismo, identificados e vinculados especialmente a René Descartes e a John Locke. Numa linha de raciocínio e pensamento evolutivo, sobrelevam-se as chamadas críticas às razões, originariamente descritas por Immanuel Kant, que após críticas construtivas a ambos os movimentos, respectivamente em *Crítica da Razão Pura* e em *Crítica da Razão Prática*. E em alusão à *Crítica da Razão Dialética* de Jean-Paul Sartre, Francisco de Oliveira publicou em 1972 *A Economia Brasileira: Crítica à Razão Dualista*, clássico da ciência social brasileira, que se opunha à dualística dos estudos da Cepal - Comissão Econômica para a América Latina, e que trinta anos depois foi complementado por outro ensaio, *O Ornitorrinco*, que fecha o raciocínio sobre o desenvolvimento econômico brasileiro, absolutamente contraditório em sua essência técnica e, por consequência, em sua aplicação empírica, na medida em que construiu dois mundos terrivelmente desiguais num mesmo contexto espacial e temporal.

<sup>8</sup> Clássico texto não clínico de Freud.

<sup>9</sup> Ensaio publicado em *Ao vencedor, as batatas* (SCHWARZ, 1997).

de alguns fatores impostos pelos fatores reais de poder, como a regulação das leis de relação entre trabalho e capital e a intervenção do Estado na economia. “A não superação da problemática de teor agrário permitiu a manutenção da força de trabalho a níveis reduzidíssimos, circunstância esta que assentiu em uma acumulação de capital e em um incremento industrial com maior intensidade e viabilidade” (SILVA, 2005). Enfim, a agricultura atrasada financiou a agricultura moderna e a industrialização.

E afora a planificação salarial, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda deixava fora de seus limites a grande massa de trabalhadores agrários, forçando, assim, o fortalecimento do chamado exército industrial de reserva, cuja existência, por sua vez, justificava ainda mais o nivelamento mínimo do salário, num ciclo pernicioso, numa espiral sem fim.

Na medida em que nossas classes burguesas são débeis, criou-se uma política salarial ratificada pela legislação trabalhista de rebaixamento do conjunto de assalariados, de tal modo que permitiu-se à burguesia um espaço significativo para o incremento do capital. Se por um lado o Estado deprimiu o salário, depreciando sobremaneira o nível de vida das classes trabalhadoras, de outra parte configurou as bases da descomunal concentração de capital nas mãos de um setor capitalista. A base capitalista relativamente pobre e a falta de perspectivas de restaurar um modo de acumulação vinculado à divisão internacional do trabalho, condições existentes entre 1930 e 1945, fizeram com que a industrialização só fosse viável mediante a ativa promoção estatal que resultasse em expressiva transferência de renda dos agroexportadores para a burguesia industrial. Esta transferência foi viabilizada pelo apoio popular obtido por meio de pacto populista, o qual, em contrapartida, permitiu a reprodução das formas que caracterizam processos de acumulação primitiva no campo, pois, ao se excluir o mundo rural da CLT, evitou-se uma acentuada redução dos excedentes apropriados pelos proprietários rurais. Assim sendo, os trabalhadores rurais e a maioria dos ocupados no terciário não foram inseridos no novo estatuto do trabalho, a CLT, reproduzindo formas de exploração do trabalho prévias à fase monopolista do capitalismo. (SOUSA,2008).

A CLT, portanto, disciplinou o mercado de trabalho com base em padrões salariais que possibilitaram a formação de um amplo exército industrial de reserva, elemento essencial na acumulação capital brasileira.

[Exército] alimentado pela população que afluía às cidades em busca de garantias trabalhistas, cujo rebaixamento dos salários médios era, e ainda é, ainda assim, tanto maior do que a expropriação do excedente produzido na terra, o qual permite a aquisição de bens básicos a preços baixos à classe trabalhadora, sobretudo alimentos, que formavam o custo de reprodução da força de trabalho e que, em última instância, prova ser a integração dialética entre agricultura

atrasada e indústria moderna de fundamental importância para sustentação do sistema. (SOUSA, 2008).

Nesse contexto, e apesar da evidência social das regras trabalhistas e previdenciárias, a natureza contratual do pacto de emprego atraía institutos do Direito Civil de 1916, absolutamente liberal e individual. E isso num período em que os desacertos do capital abriam espaço para a proliferação de ideias sociais e para o Estado do bem-estar social. Outra evidente contradição, porque as bases que normalmente fundamentam o período do Estado social brasileiro apontavam, antes e contrariamente, para a consolidação do mercado capital.

O sistemático e ostensivo rebaixamento do custo da força de trabalho foi completado por um relacionamento urbano caótico e antidemocrático (já que a questão habitacional era um dos elementos constitutivos das demandas democráticas) para as classes trabalhadoras, de modo a reduzir o custo de reprodução da força de trabalho, mediante a criação de mutirões (e centros habitacionais nas periferias), invariavelmente realizados pelos próprios proprietários, impossibilitando a exigência de melhores salários e condições de vida mais dignas para o conjunto da classe trabalhadora [...] A expansão capitalista se intensificou e aprofundaram-se suas contradições, no Governo Kubitschek e na economia pós-1964. O plano de metas de Juscelino (cinquenta anos em cinco), balizado pela aceleração da industrialização, teve de recorrer a financiamentos externos, tornando nossa economia ainda mais dependente; na ditadura militar, o nível das contradições aumentou, na medida em que a dependência externa cresceu com as necessidades de incremento da economia. As redefinições ocorridas sob o regime militar não caracterizavam uma revolução econômica burguesa, pois indicavam muito mais a continuidade de processos de contrarrevolução (como a dependência externa, a concentração de renda e a reprodução das relações de subordinação política e pessoal no campo, entre outros). O diferencial entre os dois momentos, é que a partir de 1964, com a monopolização da economia e a intensificação dos empréstimos externos, apareceram com maior peso no sistema econômico brasileiro os setores financeiros ligados ao mercado de capitais, dando início 'à precoce hegemonia do capital financeiro'; lembrando ainda que a característica fundante da política econômica e da 'política' propriamente dita na ditadura militar foram a contenção repressiva do salário e a opressão política sobre os trabalhadores; ou seja, a ditadura foi o instrumento utilizado pela burguesia para levar ao extremo esse processo que vem da própria constituição do capitalismo nacional. (SOUSA, 2008).

Assim, e contrariamente ao que se possa pensar, a legislação social não visava num primeiro momento a garantir qualidade de vida à sociedade, a contribuir com elementos igualitários. Contudo, consolidada nossa revolução industrial, e assentadas as

bases urbanas da acumulação de capital, a mesma legislação passou a conferir direitos básicos mínimos a uma classe trabalhadora. E por consequência, passou a ser encarada como obstáculo à maior extensão do lucro, na medida em que seus princípios efetivamente contribuíam para uma melhor qualidade de vida da população urbana laboral.

Quando ainda estava em vigor, é bem verdade que o antigo Código Civil já vinha sendo adaptado à realidade pela doutrina especializada e pela jurisprudência (a legislação não é estéril e não pode ser interpretada de forma estanque e isolada do mundo dos fatos). Princípios, porém, que mais uma vez levaram muito tempo para serem introduzidos na legislação. E as marcas do tempo vivido, dizia Bergson, são implacáveis. Ainda que bastante ansiado, o Código promulgado em 2002 já encontrou o Estado social falido. Desde sua origem (ao menos formal), já se contrapunha à nova-velha ordem liberal, já carecia de ajustes ao novo sistema constitucional que, embora cidadão e socialmente avançado, abriu enormes possibilidades ao novo liberalismo (possibilitou a redução salarial, privilegiou a negociação, protegeu o consumo etc). Neoliberalismo, ou o antigo liberalismo reestruturado, que torna à cena de forma ainda mais violenta e cruel. Ao contrário dos conceitos smithianos, desta feita sequer abre mão do poder do Estado, admitindo que este regulamente a atuação do mercado, mas apenas para salvá-lo quando necessário.

E o novo modelo atacou de todos os jeitos e em todos os flancos possíveis a legislação trabalhista. “Ao longo dos anos 90, nos discursos das lideranças do Poder Executivo e seus apoiadores, um dos álibis para afastar a responsabilidade político-econômica do governo federal no aumento do desemprego e da informalidade foi eleger a legislação trabalhista como a responsável principal” (VOGEL, 2013).

Segundo essa leitura (a legislação trabalhista como a responsável principal pelo desemprego e pela informalidade),

[...] a lei seria descumprida porque ela existe (ou em outros termos, o mercado de trabalho funcionaria ‘em equilíbrio’ se a lei não existisse). A solução, segundo a proposta do Poder Executivo e de setores empresariais, seria permitir que capital e trabalho pudessem ‘negociar a legislação’ segundo seus interesses, perspectiva e recursos de poder. Ademais, o patronato, além da pressão e dos discursos reiterados em prol da reforma da legislação, não esperou que as alterações prometidas pelo governo se concretizassem por meio da aprovação congressual. Em vez disso, flexibilizou à sua maneira a legislação trabalhista ao longo dos anos 90, o que gerou expressivo número de ações na Justiça do Trabalho. (VOGEL, 2013).

Dentre as numerosas tentativas de alteração da legislação do trabalho, podem ser citadas a eficácia liberatória do artigo 477 da CLT (Projeto de Lei do Poder Executivo nº 3.748, de 21 de outubro de 1997), o contrato de trabalho por prazo determinado (Lei nº 9.601, 21 de janeiro de 1998), o trabalho a tempo parcial (Medida Provisória nº 1.709, de 6 de agosto de 1998, e suas reedições), as Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000), a efetiva prevalência das condições ajustadas mediante

Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho sobre a lei (Projeto de Lei do Executivo nº 5.483, de 4 de outubro de 2001, arquivado). Isso sem contar a interminável discussão acerca do marco regulatório da terceirização e a ampla tendência à liberalização que se demonstrou na audiência pública realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho. E apenas para contextualizar ainda mais os ataques à legislação trabalhista, vale lembrar que, desde 01/07/2014, está em vigor a Portaria MTE nº 789, que, no parágrafo único de seu artigo 2º, admite a prorrogação do contrato de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974), cujo período total de duração não poderá ultrapassar nove meses<sup>16</sup>.

E o desmanche maior seria a própria extinção da Justiça do Trabalho, tema da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 43, de 11 de dezembro de 1997, de autoria do então senador Leonel Paiva, arquivada ao final da legislatura de 1999. Prevaleceu a PEC 96, de 26 de março de 1992, de autoria do senador Helio Bicudo, que, transformada na Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, regulamentou a denominada reforma do Poder Judiciário e ampliou sobremaneira a competência da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho é ainda o local aonde se podem discutir os desmandos referentes ao trabalhador [...], corrigir esta política devastadora [...] Ainda pode-se dizer que a existência da Justiça do Trabalho não garante a defesa do trabalhador, haja vista que órgãos como o próprio TST aplicam as ideologias neoliberais [...], mas destruí-la é acabar com um referencial de desigualdade, um referencial de que os desiguais devem ser tratados desigualmente. E se assim não fosse, não estaria o poder público tão empenhado em desaparecer com ela [...]. (ANDRADE, 1999).

Ao final, numa perspectiva de longo prazo, tomando-se como marco temporal o século XX, é possível inferir que a Justiça do Trabalho, e, por conseguinte e necessariamente, a sociedade civil, bem particularmente o trabalhador, saíram mais fortes. Seja porque assentada apenas em bases mínimas, seja porque reiteradamente descumprida pelo empresariado brasileiro – circunstâncias essas que o possibilitaram deter um poderoso arsenal de acumulação de capital –, fato é que, mais uma vez, contraditoriamente ao momento, ao arcabouço neoliberal vigente, a estrutura da legislação laboral resistiu. Assim, o último bastião social acabou por se fortalecer, como a fênix, num texto que previa inicialmente sua extinção.

Debatida por longos 12 anos, a Reforma do Judiciário, após passar por diversas fases, incluindo aquela em que parecia certa a extinção da Justiça do Trabalho, consubstanciou-se na EC 45/04, pela qual, ao contrário das expectativas iniciais, esta Justiça saiu prestigiada, fortalecida, contemplada que foi, com sensível e adequada ampliação de sua competência” (CAMPOS, 2004).

O contexto social e os contratempos evidenciados nas discussões que deram origem à promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004 e do Código Civil de 2002

---

<sup>16</sup> Ora, a se considerar necessariamente o período de férias, admite-se que uma necessidade transitória ou um acréscimo extraordinário de serviços possa se estender por dez dos doze meses do ano. Inadmissível.

## Referências bibliográficas

ANDRADE, Shirley Silveira. A Influência Neoliberal nas Propostas de Extinção da Justiça do Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 4, n. 37, 1 dez. 1999. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/1246>>. Acesso em: 27 jun. 2014.

CAMPOS, José Miguel, Emenda Constitucional 45/04 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho, *Revista do TRT da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 40, n. 70, jul./dez. 2004.

OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à Razão Dualista/O Ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.

SALGADO, Gisele Mascarelli. *Discussões legislativas do Código Civil de 1916: Uma revisão historiográfica*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 96, jan 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=10972&revista\\_caderno=7](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10972&revista_caderno=7)>. Acesso em 29 jun. 2014.

SCHWARZ, Roberto. *Ao vencedor, as batatas: forma literária e processo social nos inícios do romance brasileiro*. São Paulo: Duas Cidades, 1997.

SILVA, Leonardo Mello e. Dois clássicos em um (resenha de *Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*). *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 20, n. 57, fev. 2005. Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-69092005000100010](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092005000100010)>.

Acesso em: 29 jun. 2014.

SOUSA, Antonia de Abreu. Resenha - A economia brasileira: crítica à razão dualista. *Revista Labor*, Fortaleza, v. 1, 2008. Disponível em: <[www.revistalabor.ufc.br/Textos/resenha.pdf](http://www.revistalabor.ufc.br/Textos/resenha.pdf)>. Acesso em: 28 jun. 2014.

VOGEL, Luiz Henrique. *Negociar Direitos? Legislação Trabalhista e Reforma Neoliberal no Governo FHC (1995-2002)*. Rio de Janeiro, Ed. Uerj, 2013.



# A evolução do dano moral trabalhista e de sua responsabilização à luz da Emenda Constitucional nº 45 e do Código Civil de 2002

Cristiane da Costa Casagrande Araujo<sup>1</sup>

## 1. Introdução

Este artigo pretende abordar o tema: *os dez anos da Emenda Constitucional 45 de 2004 e o Novo Código Civil de 2002*, sob o enfoque das mudanças ocorridas quanto ao dano moral oriundo do Direito Civil e sua aplicação ao dano decorrente das relações trabalhistas, conforme a previsão do artigo 8º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>2</sup>.

O novo Código Civil (CC - Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002) previu em seu artigo 186 que: *o dano, ainda que exclusivamente moral, é ato ilícito a ensejar reparação*. Tal proposta adveio da valorização da pessoa em detrimento dos valores individualistas e patrimonialistas presentes na codificação civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916). Além disso, é inegável que o novo Código Civil, em consonância com a Constituição Federal de 1988 (CF), introduziu inovações importantes para o dano e para a responsabilidade, tais como: as cláusulas gerais da função social do contrato e da boa-fé objetiva, os direitos da personalidade, o abuso de direito e a responsabilidade civil objetiva, dentre outras.

Com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, houve reestruturação do Poder Judiciário e, principalmente, ampliação da competência trabalhista. O dano moral decorrente das relações de trabalho foi expresso no inciso VI, do artigo 114 da CF, a partir daquela Emenda, após anos de discussão a respeito de ser um dano típico da justiça comum, devido a sua natureza civil.

Merece destaque a transformação da responsabilidade civil, ao se afastar da importância dada à culpa e se aproximar da proteção aos interesses da vítima do dano. O Código Civil de 2002, além de prever a responsabilidade subjetiva em seu artigo 186, trouxe várias hipóteses de responsabilidade objetiva que deslocam a responsabilização para a atividade praticada, a começar pela cláusula geral de risco (art. 927), a responsabilidade do empresário (art. 931), a responsabilidade indireta (artigos 932 e 933), etc. Arelados à objetivação da responsabilidade encontram-se também o dano moral coletivo e o abuso de direito (art. 187, CC)<sup>3</sup>, este utilizado como limite ao exercício dos

<sup>1</sup> Analista judiciária em execução de mandados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) e mestra em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC RJ).

<sup>2</sup> Art. 8º, parágrafo único da CLT: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

<sup>3</sup> Art. 187, CC: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes”.

direitos subjetivos, como por exemplo, o direito do empregador em exercer seu poder diretivo.

É certo que o novo Código Civil e a EC nº 45/2004 viabilizaram muitas das modificações expostas acima, no entanto, a evolução do dano moral e de sua responsabilização enfrenta alguns desafios, tais como: a industrialização do dano moral, os problemas em sua quantificação e quais critérios a utilizar na reparação. Diante deste quadro, a jurisprudência e a doutrina trabalhistas vêm adotando alternativas para driblar os problemas elencados, conforme se verá adiante.

## **2. A evolução do dano moral e sua aplicação ao Direito do Trabalho**

### **2.1. O dano moral no Direito Civil**

O Código Civil de 1916, em seu artigo 159, trazia apenas uma formulação genérica sobre reparação de um dano que violasse direito ou causasse prejuízo, sem mencionar o dano moral. À época houve divisão na doutrina sobre a interpretação da palavra “dano” presente no artigo: uma corrente restritiva era a favor de que o artigo abrangeria exclusivamente o dano material; outra vertente, mais ampla, previa que o artigo não limitava o dano, compreendendo-se nele o dano material e o moral.<sup>4</sup>

Nos anos de 1960, embora houvesse controvérsia a respeito do assunto, o STF adotou entendimento favorável à admissão do dano moral, em acórdão proferido em junho de 1966, de relatoria do Ministro Aliomar Baleeiro<sup>5</sup>. Ressalta-se que algumas leis esparsas passaram a prever hipóteses de dano moral, mesmo o Código de 1916 se mantendo inalterado a respeito. Dentre estas leis, podem-se citar o Código de Telecomunicações (Lei nº 4.117, de 27 de agosto de 1962); a Lei de Imprensa (Lei nº 5.250, de 9 de fevereiro de 1967), a Lei dos Direitos Autorais (Lei nº 5.988, de 14 de dezembro de 1973) e a Lei dos Danos Nucleares (Lei nº 6.453, de 17 de outubro de 1977).

Sob tal perspectiva, o constituinte de 1988 estabeleceu dois preceitos explícitos sobre o dano moral: art. 5º, incisos V e X<sup>5</sup>, e os inseriu no âmbito dos direitos e garantias fundamentais. Refletindo os princípios da Constituição, o Código Civil de 2002 reconheceu a obrigação de indenizar os danos morais, e com isso, se afastou da dogmática patrimonial do ordenamento civil anterior e se voltou para a tutela de proteção integral à pessoa.

### **2.2. O dano moral na seara trabalhista**

Embora estejam os direitos fundamentais e da personalidade elencados na CF de 1988 e no novo Código Civil, isso não significa que os danos morais não ocorram na esfera trabalhista, pelo contrário. A prestação pessoal e diária de serviços em contato direto com o empregador, somada à competitividade no mercado e à necessidade de majorar os lucros, acarretam danos relacionados a dispensas discriminatórias, assédio moral e sexual,

---

<sup>4</sup> Entre os autores da época favoráveis ao dano moral, podem ser citados: Clóvis Beviláqua e Carlos Alberto Bittar.

<sup>5</sup> Art. 5º, CF: “[...] V- é assegurado direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; [...] X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

desrespeito à privacidade do empregado, afronta à ordem personalíssima do empregado, etc.

Na CLT, não há previsão a respeito de indenização por danos morais, assim como não existia tal disposição no Código Civil de 1916. Somente a partir da CF de 1988, e mais tarde com a Emenda Constitucional nº 45/2004, é que se pacificou a competência da justiça trabalhista em relação ao dano moral. Antes disso, poucos afirmavam a existência de um dano moral trabalhista, tendo em vista ser matéria intrínseca ao Direito Civil.<sup>6</sup>

A partir dos anos de 1990, após a previsão do dano moral na Constituição Federal de 1988, é que surgiram os primeiros estudos sobre dano moral nas relações de trabalho. Pode-se citar como exemplo o artigo de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, com título: *A reparação do dano moral no direito do trabalho*, publicado na Revista LTr em 1991 (SILVA, 1991). Assim, os danos personalíssimos sofridos por empregado ou empregador eram reparados nos termos do artigo 159 do Código Civil de 1916<sup>7</sup>, aplicável ao Direito do Trabalho, por força do já citado parágrafo único do artigo 8º da CLT. E a partir do novo Código Civil, se previu expressamente o dano moral em seu artigo 186<sup>8</sup>.

Até o ano de 2004, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), ao dirimir conflitos de competência, adotava entendimento de que a competência em razão da matéria seria definida em função do pedido e da causa de pedir e, conseqüentemente, a pretensão relativa à indenização por danos morais, por ser matéria de Direito Civil, seria de competência da justiça comum, mesmo que o conflito ocorresse entre empregado e empregador.

Pacificando a controvérsia, sobreveio a Emenda Constitucional nº 45/2004 que, ao ampliar a competência da justiça trabalhista<sup>9</sup>, introduziu no artigo 114 da CF o inciso VI, acrescentando-lhe a atribuição de *processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou material, decorrentes da relação de trabalho*. O STF, desde a década de 1990, já definia que a competência para as ações de indenização por dano moral e material decorrente da relação de emprego era de competência da Justiça do Trabalho. Para a Suprema Corte, a competência se estabelecia pela existência da relação de emprego, não importando se esta era regida pelo CC ou pela CLT.

A Emenda nº 45, ao inserir o inciso VI ao artigo 114, veio corrigir a polêmica a respeito da indenização por dano moral ou material decorrente de acidente do trabalho.

---

<sup>6</sup> Antes da Emenda nº 45/2004, o STF e o TST estavam decidindo que havia competência da justiça do trabalho para resolução dos danos morais. Nesse sentido, a OJ nº 327 da SDI-1 do TST (2003), assim redigida: “Dano Moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do artigo 114 da CF/88, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir as controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrentes da relação de trabalho”. O STF também já havia se pronunciado a favor da competência da Justiça do Trabalho para dirimir reparação de danos decorrentes da relação de trabalho, em voto do Ministro Sepúlveda Pertence, no RE nº 238737-SP, julgado em 17/11/1998.

<sup>7</sup> Art. 159, CC de 1916: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

<sup>8</sup> Art. 186, CC de 2002: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

<sup>9</sup> Antes da Emenda nº 45/2004, a Justiça do Trabalho era competente para processar e julgar ações oriundas da relação de emprego. Após a Emenda, a justiça trabalhista passou a ser competente para julgar ações referentes também à relação de trabalho, como por exemplo: as ações de trabalhador autônomo, representante comercial (pessoa física), trabalhador eventual, o cooperado pessoa física, o parceiro e meeiro rural, dentre outros.

Isso porque o STF e o STJ, em uma interpretação equivocada do artigo 109 da CF<sup>10</sup>, afirmavam que esta competência seria da justiça estadual. O erro desta interpretação encontrava-se em confundir dois tipos de ação diferentes: a ação acidentária previdenciária e a ação acidentária indenizatória. Uma coisa é a ação do segurado da previdência que postula seu benefício ou revisão perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS); outra é a ação acidentária indenizatória em que o empregado move uma ação contra o empregador. Nesta, há uma ação de responsabilidade civil sem participação do INSS, onde se pretende provar culpa ou dolo do empregador.

A alteração do artigo 114 da CF veio resolver a distorção mencionada de a justiça comum ser a competente para julgar os danos oriundos de acidentes de trabalho. Com isso, vários processos foram encaminhados da justiça estadual para a trabalhista. Para fundamentar esse entendimento, o STF editou a Súmula Vinculante nº 22:

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

Desta forma, o dano moral trabalhista não difere ontologicamente do dano moral civil. Apenas o primeiro tem nexos causal com a relação de emprego/trabalho e o segundo, não. O dano que advém de uma relação de trabalho não perde sua natureza jurídica de reparação de índole constitucional e civil (SCHIAVI, p. 7). No próximo item, será abordada a evolução do dano moral trabalhista em seu viés coletivo.

### **2.3. A expansão do dano moral coletivo**

A compreensão do dano moral coletivo se estabelece de maneira objetiva. Ele significa a ampliação do dano extrapatrimonial para além do mero sofrimento ou dor pessoal. Compreende qualquer ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade e que se reflita na dignidade de seus membros.

Conforme apontado por Marcelo Freire Sampaio Costa (2009, p. 59), há um tripé justificador do dano moral coletivo: i) a dimensão coletiva do princípio da dignidade da pessoa; ii) a ampliação do conceito de dano moral envolvendo não apenas a dor psíquica; iii) a coletivização dos interesses, pelo reconhecimento legislativo dos direitos coletivos em sentido lato. Primeiramente, o dano coletivo refere-se à injusta lesão da esfera moral de uma comunidade, que se afasta da esfera subjetiva de dor e sofrimento, como ocorre, por exemplo, na ofensa aos direitos indisponíveis de uma coletividade de trabalhadores.

Por muito tempo, a jurisprudência do STJ era contrária ao dano moral coletivo, por considerar que a vítima tinha que ser necessariamente uma pessoa, com base na

---

<sup>10</sup> Art. 109 da CF: "Aos juízes federais compete processar e julgar: I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, réas, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho; [...]"

vinculação do dano moral à noção de dor e sofrimento psíquico. No entanto, o próprio STJ, mais recentemente, veio admitir a reparação coletiva sem necessidade de comprovação de dor e sofrimento, prova esta que é de aplicação exclusiva ao dano individual<sup>11</sup>.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é considerado pioneiro na aceitação do dano moral coletivo, tendo em vista o grande número de decisões proferidas sobre a matéria pelo órgão. Vários são os exemplos de questões coletivas na seara trabalhista, como se observa nos temas relacionados à exploração de trabalho infantil, a grupos de pessoas forçadas a trabalho em condições análogas à de escravo, ao descumprimento de normas básicas de saúde e segurança nas empresas, à discriminação, ao assédio moral coletivo, à terceirização ilícita de mão de obra, etc.

Quanto ao desenvolvimento legal da matéria, importante proteção ao patrimônio público adveio da Lei da Ação Civil Pública (Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985), somada à proteção posteriormente assegurada na vigência da CF de 1988. A partir da Constituição, houve valorização dos direitos de natureza coletiva, dentre eles os previstos nos artigos 6º, 7º, 129, III, 194, 196, 205, 215, 225 e 227, da CF. A ação civil pública tornou-se instrumento constitucional apto a ser usado pelo Ministério Público, com base no art. 129, III, da CF, para proteção de qualquer interesse transindividual, inclusive o extrapatrimonial.

Com o advento do Código de Defesa do Consumidor (CDC - Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990), sedimentou-se a base legal para a tutela efetiva do dano moral coletivo, em razão do artigo 110 do Código, que acrescentou o inciso IV ao artigo 1º da Lei nº 7.347/85. O dispositivo estendeu o uso desta ação *a outros interesses difusos e coletivos, por iniciativa a qualquer dos entes legitimados*. Além disso, os incisos VI e VII do seu artigo 6º apontam como direitos básicos dos consumidores: *“a proteção e reparação dos danos morais, individuais, coletivos e difusos”*.

No que concerne à legitimidade do Ministério Público do Trabalho (MPT), o TST a vem admitindo para a defesa não só dos direitos difusos e coletivos, como também para a dos interesses individuais homogêneos. Fato que está previsto na Lei Complementar (LC) nº 75, de 20 de maio de 1993, em seu artigo 6º, ao dispor que compete ao Ministério Público da União (MPU): *“promover o inquérito civil e a ação civil pública para: d) proteção de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos”*.

Com isso, após mencionar as principais mudanças referentes ao dano moral na seara trabalhista, verificar-se-á a responsabilidade decorrente do dano e a sua estrutura.

### **3. Releitura do sistema de responsabilidade civil**

#### **3.1. A passagem da responsabilidade subjetiva para a objetiva e a responsabilidade pelo fato de terceiro**

O sistema civil brasileiro no Código de 1916 utilizava como fundamento único da responsabilidade civil o conceito de culpa, conforme o artigo 159, ao dispor que: *“aquele*

---

<sup>11</sup> STJ, 2ª Turma, REsp 1057274-RS, Rel. Min. Eliana Calmon, DJ 26/2/2010. No mesmo sentido: 3ª Turma, REsp 1221756-RJ, Rel. Min. Massami Uyeda, DJ 2/2/2012; 2ª Turma, REsp 1203573-RS, Rel. Min. Humberto Martins, DJ 19/12/2011.

*que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência violar direito ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano*". Na responsabilidade subjetiva são necessários: a culpa, o dano e o nexo causal; e a responsabilização do agente não se perfaz sem que haja a prova da culpa ou sua presunção legal.

Ocorre que a verificação de culpa depende de uma valoração de conduta do sujeito, daí chamar-se responsabilidade subjetiva. E para nascer o dever de indenizar era imprescindível que a vítima demonstrasse o comportamento culposo do agente causador do prejuízo.

Dentro da ótica trabalhista, a concepção subjetiva da culpa trazia um óbice à reparação do dano, por exemplo, quando se exigia que o empregado provasse que o acidente era resultado de imprudência ou negligência do empregador. Essa visão tradicional de que quem entrasse com o pedido de indenização teria o ônus de provar a culpa era injusta em relação aos trabalhadores, de quem se exigia uma prova quase impossível diante da complexidade das práticas industriais.

Tal constatação fez com que a teoria da culpa se mostrasse insuficiente para a tutela das relações jurídicas atuais. Exigir da vítima prova de culpa, em alguns casos, era sinônimo de não responsabilização do causador do dano. Daí resultou a necessidade de novo alicerce jurídico ao lado da culpa, que se concretizou no fundamento do risco de causar danos. A reparação depende da existência de um prejuízo ou dano e o seu nexo com a conduta do autor. Exemplo disso está nas questões envolvendo acidentes nas áreas de trabalho e transporte público<sup>12</sup>.

A mudança de foco da responsabilidade civil fez com que doutrina e jurisprudência caminhassem para a admissão das hipóteses de presunção de culpa, afastando-se dos inconvenientes da prova diabólica. No Brasil, a responsabilidade objetiva ingressou no ordenamento por meio de diferentes leis que se referiam a atividades em especial, como no caso das leis sobre as estradas de ferro, os acidentes de trabalho, as atividades nucleares<sup>13</sup>, etc. Posteriormente, a CF de 1988 previu hipóteses específicas de responsabilidade objetiva (artigo 21, inciso XXIII, alínea "d" e artigo 37, parágrafo 6º<sup>14</sup>).

Em conformidade com a Carta constitucional, o CDC instituiu a responsabilidade objetiva do fornecedor de produtos e serviços. E, em 2002, o novo Código Civil prelecionou a regra geral do risco da atividade conforme artigo 927, parágrafo único: *"haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos*

---

<sup>12</sup> No que se refere aos acidentes de trabalho, reproduz-se o relato de Caio Mário da Silva Pereira (2001, p. 275): "a grande maioria dos acidentes ocorridos no trabalho ou por ocasião dele, restavam não indenizados. A desigualdade econômica, a pressão do empregador e a menor disponibilidade de provas por parte do empregado levavam à improcedência da ação indenizatória [...]. A aplicação da teoria da culpa levava à absolvição do empregador, o que deixava a vítima sem reparação, contrariamente ao ideal de justiça, embora sem contrariedade ao direito em vigor".

<sup>13</sup> Lei das Estradas de ferro (Decreto nº 2.681, de 7 de dezembro de 1912), acidentes de trabalho (Decretos nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919 e 24.637, de 10 de julho de 1934; Lei nº 6367, de 19 de outubro de 1976) e Lei dos Danos Nucleares (Lei nº 6.453/77).

<sup>14</sup> Artigo 21, XXIII, "d" da CF: "a responsabilidade civil por danos nucleares independe da existência de culpa". Artigo 37, parágrafo 6º da CF: "As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviço público responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa".

*especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem”.*

A responsabilidade pelo risco associa-se à atividade desenvolvida e organizada pelo empreendimento e não se refere a ações isoladas. A potencialidade lesiva deve possuir um grau superior ao normal para que haja atividade propriamente arriscada. Segundo o Enunciado 38 da I Jornada de Direito Civil promovida pelo Conselho de Justiça Federal, a atividade deve gerar *“um ônus maior à pessoa determinada do que aos demais membros da coletividade”.*

De acordo com o artigo 2º da CLT, os ônus da atividade empresarial impõem que o empregador assuma os riscos do empreendimento. Aquele que lucra onde há risco para os outros não pode se excluir de investir parte de seus lucros para contribuir na segurança de seus empregados e usuários/consumidores de seus serviços ou produtos. Portanto, nada mais coerente do que a responsabilidade objetiva, conforme artigo 927 do CC, independentemente de prova da culpa.

Com o advento do CC de 2002, estabeleceu-se que a responsabilidade por fato de terceiro independe de culpa. A teoria da presunção de culpa<sup>15</sup>, que convivia com o CC de 1916, evoluiu para a teoria do risco, em que as pessoas indicadas no artigo 932 do CC não se eximem do dever de indenizar provado o nexo entre o dano e o ato do terceiro, o que traz benefícios à vítima. No caso do empregador, conforme o artigo 932, III, este passou a assumir a posição de garantidor da indenização perante o terceiro lesado *pelos atos praticados pelos seus empregados, serviços ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele*, dado que o preposto, em regra, não possui meios de arcar com a compensação.

Para se caracterizar a preposição e permitir a responsabilidade do empregado, essencial é que a execução do serviço seja feita sob direção de outrem, ou seja, deve haver subordinação. O empregador somente se exonera de responder pelo dano caso prove caso fortuito ou força maior ou prove que o dano é estranho ao serviço ou à atividade praticada pelo preposto. No próximo tópico se abordará outra inovação do CC de 2002, já conhecida da doutrina e jurisprudência: o abuso de direito.

### **3.2. O abuso de direito no CC de 2002**

O Código Civil de 1916 não previa de forma expressa o abuso de direito, mas este instituto possuía aplicação por parte da doutrina e da jurisprudência. Para Caio Mário da Silva Pereira (2009, p. 577), a teoria do abuso se encontra na interpretação *a contrario sensu* do artigo 160 do CC de 1916, que dispunha não constituir ato ilícito o praticado no “exercício regular de um direito reconhecido”, ou seja, seria abusivo um ato exercido de maneira irregular. Basicamente, a finalidade da teoria do abuso é corrigir os atos que, embora lícitos, violem o direito subjetivo de outrem.

O artigo 187 do Código Civil atual corrige a omissão ao dispor sobre os limites quanto ao exercício dos direitos subjetivos e assim dispõe: “também comete ato ilícito o

---

<sup>15</sup> O principal expoente da presunção de culpa encontra-se na Súmula nº 341 do STF, de 1963, que cuidava da responsabilidade do patrão pelo ato culposo do empregado: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes”. No que diz respeito à seara trabalhista, a teoria do abuso vem sendo aplicada pela jurisprudência como limite ao exercício dos direitos subjetivos, vinculada à boa-fé contratual, que impõe os deveres de lealdade e cooperação, com o fim de proibir comportamentos contraditórios e arbitrários no contrato de trabalho.

Pode-se observar na jurisprudência trabalhista que uma das maiores ocorrências de indenização por danos morais se dá no caso de assédio moral associado ao abuso de direito por parte do empregador, no exercício de seu poder diretivo empresarial. O empregador dirige a prestação de serviços e possui a faculdade de interferir nos fatores de produção, contudo, muitas vezes atua de maneira a ofender os direitos fundamentais de seus subordinados.

Exemplos não faltam de abuso de direito na relação de trabalho, como no caso de deixar empregado de castigo por ter realizado venda em desacordo com regras da empresa<sup>16</sup>. Ou quando se mantêm empregados indesejados em ociosidade forçada com intuito de pedirem dispensa sem justa causa<sup>17</sup>. Ou, mais comum ainda, quando se punem empregados que não alcançam metas de vendas<sup>18</sup>. Como se pode observar no acórdão abaixo:

Assédio moral é um distúrbio da personalidade dissocial, um tipo de violência moral ou psicológica que se perfaz na perseguição sistemática, predatória, deliberada e perversa, dirigida a um ou mais trabalhadores, isoladamente ou em grupo, com o fim específico de segregá-los e de consumi-los física, emocional ou psicologicamente, a ponto de destruí-los, fragilizá-los ou constrangê-los a ceder a interesses lascivos ou de outra índole qualquer, ou, simplesmente, fazê-los desinteressar-se do emprego, demitir-se ou cometer falta grave que permita a sua dispensa motivada. *O assédio moral constitui abuso do direito de dirigir o contrato de trabalho e configura ato ilícito que fere a dignidade do trabalhador, degrada o meio ambiente de trabalho, constitucionalmente assegurado, deixa seqüela psicofísica e causa dano moral reparável.* (TRT1 - 2ª Turma - 0000861-08.2010.5.01.0058 - Rel. José Geraldo da Fonseca - D.O. 15/8/2012. Grifo nosso).

A doutrina, referindo-se ao assédio moral organizacional ou coletivo, define este como prática em que o empregador, *utilizando-se abusivamente do seu direito subjetivo de organizar, regulamentar, fiscalizar a produção e punir os empregados*, de forma sistemática, como política gerencial, atenta contra os direitos fundamentais dos empregados, geralmente para o incremento de sua produção (MUÇOUÇA, 2011, p. 187). A jurisprudência corrobora a relação existente entre assédio moral e condutas abusivas com o fim de submeter o grupo de trabalhadores às metas empresariais<sup>19</sup>.

<sup>16</sup> TRT1 - 7ª Turma - 0193300-64.2009.5.01.0225. Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - D.O. 20/7/2011.

<sup>17</sup> TRT1 - 6ª Turma - 0058300-63.2008.5.01.0052 - Rel. Alexandre Agra Belmonte - D.O. 4/4/2011.

<sup>18</sup> TST - 4ª Turma - AIRR 78900-24.2008.5.20.0005 - Rel. Min. Fernando Eizo Ono - DEJT 23/9/2011.

<sup>19</sup> “Assédio moral organizacional. Caracterização. Possibilidade de ressarcimento de dano causado aos empregados. *O assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo*, em decorrência de uma relação de trabalho, e



No último item, há uma reflexão a respeito dos desafios atuais do dano moral trabalhista, seja pela banalização do conceito, seja pela adoção de critérios equivocados de reparação deste mesmo dano e que prejudicam sua quantificação.

#### **4. Considerações finais a respeito dos critérios para a fixação do dano moral e sua quantificação**

Doutrina e jurisprudência têm procurado fixar critérios para quantificar o dano moral, dentre os quais se destacam: a gravidade da culpa, gravidade do dano, a capacidade econômica do ofensor e do ofendido, critérios estes que possuem um caráter punitivo. Prevalece o entendimento de que a indenização não possui apenas a função compensatória pela satisfação concedida à vítima. Para grande parte da doutrina, há a dupla função do dano moral: a vítima deve ser compensada pelo dano e o ofensor punido pelo que causou, para se prevenir ofensas futuras.

Mas há na doutrina quem seja contra critérios punitivos do modo como são impostos, sem haver legislação prévia que estipule as punições e as garantias processuais contra quem venha sofrer a reprimenda<sup>20</sup>. Além disso, para que a sanção desempenhe adequadamente sua função de desestímulo, melhor seria que o ofensor conhecesse previamente as condutas passíveis de sanção, bem como os critérios usados para mensurar a pena, o que deveria ser feito através de lei.

A dupla função da indenização decorrente do dano moral é sempre encontrada na fundamentação dos juízes, que, muitas das vezes, apuram o *quantum* indenizatório com base nas condições econômicas dos envolvidos. Ocorre que a situação socioeconômica da vítima é um critério injusto, por constituir discriminação dos interesses materiais daqueles com menor potencial aquisitivo. Como exemplo, pode-se destacar a associação do valor do dano moral ao salário da vítima, quando esta relação se dá sem um exame da possibilidade de violação das suas condições pessoais e de seus direitos fundamentais.

De acordo com a Ministra Maria Cristina Peduzzi, a preocupação maior em relação ao tema não se situa no incremento do número de casos de dano moral, mas sim na motivação dos juízes, tanto em primeira instância quanto nas instâncias superiores. Pois quase sempre é fundada em critérios subjetivos, como o tamanho da dor, do sofrimento, da humilhação e a situação financeira do lesado (PEDDUZI, 2007, p. 36). Diante da subjetividade de critérios, como dor e sofrimento suportados pela vítima, constata-se que estes não deveriam fazer parte da aferição do dano moral, diante da dificuldade em medir o quanto alguém sofreu ou o que sentiu.

---

que resulte no vexame, humilhação, constrangimento das vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos [...]”. (TRT5 - 2ª Turma - 00730-2007.463.05.00.3 - Rel. Cláudio Brandão - D.O. 7/12/2009. Grifo nosso).

<sup>20</sup> Maria Celina Bodin de Moraes (2004, p. 73) destaca que: “ao se adotar o caráter punitivo e deixá-lo ao arbítrio unicamente do juiz, corre-se o risco de violar o princípio da legalidade [...], além disso, em sede civil, não se colocam à disposição do ofensor as garantias substanciais e processuais – como, por exemplo, maior acuidade quanto ao ônus da prova – tradicionalmente prescrita ao imputado no juízo criminal”.

Mais coerente seria aferir a natureza da ofensa segundo sua gravidade objetiva, ou seja, o teor do bem jurídico atingido: se houve ofensa que atingiu a saúde física ou psíquica, se houve humilhação, a duração das ofensas no tempo, etc. Devem ser consideradas mais importantes a gravidade e a extensão do dano do que a culpabilidade do ofensor. Isso porque tão mais reprovável será a conduta do ofensor, quanto mais relevantes forem os bens jurídicos por ele atingidos ou os prejuízos causados.

Somam-se aos critérios relevantes para uma adequada reparação as condições pessoais do ofendido em prol de se quantificar o dano adequadamente. É importante saber se a ofensa durou muito tempo, se houve abuso da confiança depositada, se foi gerado risco, a faixa etária da pessoa ofendida ou se oferece menos resistência por ser pessoa reabilitada, em retorno de licença, etc.

Outro ponto a ser considerado é a repercussão do dano: se as ofensas são perpetradas exclusivamente entre chefia e empregado, sem participação de outras pessoas, a conduta deve ser indenizada em valor menor do que alguém que foi humilhado perante os demais colegas ou diante de clientes e fornecedores. Se a ofensa tiver sido disseminada publicamente, há agravamento da conduta, a influir no valor da indenização a ser fixada.

Quanto à reprovação da conduta em relação à vítima, fatores como a indiferença total e desconsideração pelos direitos alheios; reincidência na prática do ato; premeditação; se houve ou não retratação espontânea devem ser sopesados na majoração do *quantum*. Se, além disso, o causador do dano obtém lucro ou vantagem em sua conduta, deverá o valor da indenização aumentar para que o ofensor deixe de violar interesses alheios, a partir de eventuais cálculos que façam frente aos custos das reparações futuras.

Por fim, como mencionado anteriormente, considerar as condições econômicas dos ofendidos em termos indenizatórios viola a igualdade substancial, diferenciando as vítimas de acordo com suas posses. Todavia, dosar a reparação tendo em conta as condições econômicas do ofensor é possível, uma vez que a manutenção da atividade empresarial deve ser garantida. Não é viável indenizar as vítimas em valores estratosféricos, por mais que o dano justifique, acabando com os meios de a empresa se manter no mercado. Por isso, é importante saber se o ofensor é pessoa física ou jurídica, de pequeno, médio ou grande porte.

Assim como não é certo obstruir as atividades empresariais com indenizações muito altas, menos justo é indenizar em montante ínfimo, capaz de encorajar o causador do dano a reiterar as ofensas, por serem as reparações de custo menor do que o lucro auferido.

## Bibliografia

COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Dano Moral (Extrapatrimonial) Coletivo*. São Paulo: LTr, 2009.

MORAES, Maria Celina Bodin. *Punitive damages* em sistemas civilistas : problemas e perspectivas. In: *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, Padma, v. 5, n. 18, p. 45-78, abr./jun. 2004.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. *Assédio moral coletivo nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. In: *Revista do TST*. Ano 73, nº. 2, abril-junho de 2007.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 23. ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2009, v. 1.

\_\_\_\_\_. *Responsabilidade Civil*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SCHIAVI, Mauro. *Dano moral coletivo decorrente da relação de trabalho*. [S.d.] Disponível em: <<http://www.lacier.com.br/artigos/periodicos/Dano%20Moral%20Coletivo.pdf>>. Acesso em: 1º out. 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. A reparação do dano moral no Direito do Trabalho. *Revista LTR - Legislação do trabalho e previdência social*, São Paulo, v. 55, n 5, p . 552-559, maio 1991.



# Anotações sobre direitos humanos e trabalho escravo no Brasil

Emanuel Gonçalves Amarante<sup>1</sup>

A origem histórica dos direitos humanos no ocidente remonta à Grécia antiga<sup>2</sup>.

Desde então, entende-se que a convivência social pacífica exige a observância de regras, a preservação de princípios e a tutela de direitos. Assim, há um limite para a atuação do poder dominante (seja o poder do soberano, sejam os poderes das autoridades constituídas num estado democrático). É necessário, sobretudo, assegurar os direitos humanos, visando conter a onipresente ameaça do abuso de poder. Esta é uma realidade histórica em todos os tempos e que alcançou seu auge nas grandes guerras mundiais. A guerra denota o realismo hobbesiano e comprova a inclinação humana para o conflito.

Portanto, continua Hobbes, nesse estado de natureza, no qual todos os homens são iguais, e no qual cada um tem o direito de usar a força necessária para defender seus próprios interesses, não existe jamais a certeza de que a lei será respeitada por todos e assim a própria lei perde toda a eficácia. O estado de natureza constitui um estado de anarquia permanente, no qual todo homem luta contra os outros, no qual – segundo a fórmula hobbesiana – existe um *bellum omnium contra omnes*. (BOBBIO, 1995, p. 35).

Por oposição, a paz social é uma máxima racional kantiana; uma habilidade para administrar os choques inerentes à insociabilidade humana; a aplicação do direito dos homens, dos direitos humanos.

O direito dos homens deve considerar-se sagrado, por maiores que sejam os sacrifícios que ele custa ao poder dominante; aqui não se pode realizar uma divisão em duas partes e inventar a coisa intermédia (entre direito e utilidade) de um direito pragmaticamente condicionado, mas toda a política deve dobrar os seus joelhos diante do direito, podendo, no entanto, esperar alcançar, embora lentamente, um estágio em que ela brilhará com firmeza. (KANT, 2008, p. 45).

A democracia é um sistema no qual os deveres dos súditos (absolutismo) são substituídos pelos direitos dos cidadãos, o que inclui os destes sobre o próprio Estado. O

---

<sup>1</sup> Graduando em Direito pela Universidade Cândido Mendes.

<sup>2</sup> Fábio Konder Comparato, em prefácio a Ramos (2012), constrói uma linha do tempo que abrange os principais episódios históricos que moldaram os direitos humanos da antiguidade até nossos dias.

direito a ter direitos é característica essencial da atual ordem política mundial. A democracia, assim, é um regime de contar cabeças em vez de decapitar.

A guilhotina simbolizou na França a queda da Bastilha e o Arco do Triunfo comprova que de fato a Revolução triunfou. Dela foi emanada a Declaração de 1789, marco inaugural da positivação dos direitos humanos e início da Era dos Direitos.

## Uma Era de Direitos

O homem tem direitos que o Estado não pode lhe privar e nem mesmo ele próprio pode alienar, uma ideia jusnaturalista moderna de John Locke. Trata-se não de um dado factual e sim de um paradigma, de uma meta desejável a ser alcançada.

O Estado de Natureza é regido por um direito natural que se impõe a todos, e com respeito à razão, que é este direito, toda a humanidade aprende que, sendo todos iguais e independentes, ninguém deve lesar o outro em sua vida, sua saúde, sua liberdade ou seus bens; todos os homens são obra de um único Criador todo-poderoso e infinitamente sábio, todos servindo a um único senhor soberano, enviados ao mundo por sua ordem e a seu serviço; são, portanto, sua propriedade, daquele que os fez e que os destinou a durar segundo sua vontade e de mais ninguém. Dotados de faculdades similares, dividindo tudo em uma única comunidade da natureza, não se pode conceber que exista entre nós uma “hierarquia” que nos autorizaria a nos destruir uns aos outros, como se tivéssemos sido feitos para servir de instrumento às necessidades uns dos outros, da mesma maneira que as ordens inferiores da criação são destinadas a servir de instrumento às nossas. (LOCKE, 2008).

Há um consenso universal a favor de Locke. Este consenso encontra-se registrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948.

Posteriormente, em 1993, a Conferência de Viena da Organização das Nações Unidas - ONU (reuniu 171 Estados e 813 organizações não governamentais) corroborou o ideal de que o homem é titular de direitos indisponíveis e invioláveis.

Democracia pressupõe direito; direito, razão; razão, paz; e paz pressupõe direitos humanos. Sem a proteção desses não se pode conceber uma democracia efetivamente pacífica (BOBBIO, 2004)<sup>3</sup>. Tais relações são o que podemos chamar de o resultado do aprendizado das lições da história humana. Em suma, a história mostra-nos a imperiosa necessidade de proteção aos direitos humanos. E a sua positivação é o sinal de que agora o desafio não é o seu reconhecimento como algo indispensável e sim a sua efetiva aplicação no plano concreto das sociedades e nas relações internacionais.

No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) adotou-se a Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de São José da Costa Rica (São José, 1969), a qual entrou em vigor em 18 de julho de 1978.

---

<sup>3</sup> O nexos entre democracia, direito, razão, paz e direitos humanos está solidamente construído ao longo deste livro.

Em 25 de setembro de 1992, o governo brasileiro depositou a carta de sua adesão a essa convenção. Adesão esta promulgada por meio do Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992.

Em 5 de outubro de 1988, o poder constituinte originário promulgou a atual Carta Magna em consonância com o espírito universal de respeitar a dignidade humana, impulsionado certamente pelos traumas recentes provocados por um regime militar totalitário que durou mais de vinte anos. Então, resolveu por bem pressupor que todo ser humano tem o mesmo valor e que sua dignidade impõe-se sobre o direito estatal.

Assim, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) está fundamentada sobre a dignidade da pessoa humana, dentre outros princípios fundamentais, conforme se vê no artigo 1º, inciso III. Adicionalmente, os direitos humanos estão positivados num amplo conjunto de normas do artigo 5º; registrados em lugar destacado (no início do texto constitucional) e blindados como cláusulas pétreas (art. 60, § 4º).

Desse modo, há de se notar no artigo 4º, inciso II, a prevalência dos direitos humanos como fundamento das relações internacionais, dos quais o Brasil se declara defensor.

Devemos atentar também para o §1º (que assevera a imediata aplicação dos direitos fundamentais) e o § 2º (que prevê a celebração de tratados internacionais relativos aos direitos humanos), ambos do artigo 5º.

Pelo exposto, podemos inferir que normas constitucionais de direitos humanos e normas oriundas de tratados internacionais sobre aqueles podem, simultaneamente, produzir efeitos na nossa ordem jurídica interna. Por essa razão, Gilmar Mendes afirma que o Brasil adotou um sistema aberto de direitos fundamentais (MENDES e BRANCO, 2012).

As regras de integração dos tratados internacionais ao ordenamento brasileiro estão disciplinadas no artigo 84, inciso VIII (competência exclusiva do Presidente da República para celebrar tratados internacionais na condição de responsável pela política internacional do país) e artigo 49, inciso I (competência exclusiva do Congresso Nacional para recusar a aprovação de tratados internacionais celebrados pelo Presidente da República), ambos da CF/88.

Todavia, uma significativa confusão surgiu em decorrência de a Constituição nada afirmar sobre a hierarquia que as normas oriundas de tratados internacionais devem ocupar no ordenamento pátrio. Nem a doutrina nem a jurisprudência chegaram a acordo sobre como solucionar antinomias entre as normas internacionais e as internas.

A Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004 dentre outras tantas alterações do texto constitucional, acrescentou o § 3º do art. 5º:

§ 3º - Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Agora, há a compreensão de que o conteúdo consagrado nos tratados internacionais sobre direitos humanos poderão ter natureza constitucional desde que resistam ao rigor legislativo de aprovação de emenda constitucional. E, conseqüentemente, poderão integrar o conjunto de direitos fundamentais blindados como cláusulas pétreas. Isto é, poderão gozar de plenitude constitucional material e formal. Por outro lado, restou

controversa a posição hierárquica dos tratados que não obtiveram (ou não vierem a obter) *status* equivalente à emenda constitucional.

Tal controvérsia perdurou até 2008, quando venceu a tese da supralegalidade apresentada pelo Ministro Gilmar Ferreira Mendes<sup>4</sup>.

Presidente do STF na ocasião, Gilmar Mendes defendeu que os tratados internacionais sobre direitos humanos aos quais o Brasil aderiu deveriam ter um *status* supralegal (acima da legislação ordinária) ou constitucional, quando submetidos ao crivo do §3º do art. 5º. Vitoriosa a tese do Ministro, está claro, líquido e certo que uma lei ordinária não pode, no Brasil, se impor àquela modalidade de tratado.

Sejam supralegais ou constitucionais, o fato é que os tratados internacionais de direitos humanos são hierarquicamente superiores à legislação ordinária brasileira. O que não impede, no entanto, que se sujeitem ao controle de constitucionalidade.

A aplicação da Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 30 de dezembro de 2004, e o reconhecimento da sua supralegalidade (STF) colocaram o Pacto de São José da Costa Rica acima da legislação ordinária. Por esta razão, todas as normas relativas à prisão (não admitida no tratado) do depositário infiel perderam a validade no Brasil, o que constitui exemplo de aplicação de norma internacional na ordem interna brasileira.

Cabe ainda mencionar a EC nº 45/2004 no tocante à adição do inciso V-A, § 5º ao art. 109, por atribuir ao Procurador Geral da República o poder de suscitar ao Superior Tribunal de Justiça (em casos de violação grave dos direitos humanos, em qualquer fase do processo ou inquérito) o deslocamento da competência em favor da Justiça Federal para melhor garantir a aplicação do conteúdo normativo referente aos direitos humanos.

A propósito, estas iniciativas de aprimoramento da positivação dos aludidos direitos no Brasil, paralelamente ao fato de a temática humanitária ocupar importante lugar no debate nacional, significa, como qualifica Kant, sinal premonitório de progresso moral.

## Direitos humanos relativos ao trabalho

No tocante aos direitos humanos relativos ao trabalho, como é frequente nos diplomas de natureza humanitária, a escravidão e a servidão são proibidas:

### *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789*

Artigo 1º- Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum.

Artigo 2º- O fim de toda a associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses Direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão.

### *Declaração Universal dos Direitos Humanos – ONU - 1948*

[...]

Artigo III - Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

---

<sup>4</sup> Recurso extraordinário (RE) 466.343-1/SP, acórdão publicado no DOU, em 4/6/2009.



Artigo IV - Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo V - Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

*Declaração Da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Sobre Os Princípios e Direitos fundamentais No Trabalho – 1998*

[...]

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”

*Pacto de São José da Costa Rica*

[...]

Artigo 6º - Proibição da escravidão e da servidão

1. Ninguém poderá ser submetido a escravidão ou servidão e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.

2. Ninguém deve ser constringido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

Como se vê nos diplomas em destaque, o trabalho escravo é repudiado no plano formal normativo, o que ocorre também no Brasil.

Cem anos antes da CF/88, em 13 de maio de 1888, em cumprimento ao Decreto da Assembleia Geral, a Princesa Imperial Regente, em nome de sua majestade o imperador D. Pedro II, sancionou a Lei nº 3.353 (Lei Áurea), que declarou extinta a escravidão no Brasil. Entretanto, infelizmente, o trabalho escravo no país continua existindo e se apresenta em alarmantes números.

## **O trabalho escravo contemporâneo no Brasil**

Primeiramente, importa afirmar que não há nenhum exagero em empregar o termo escravo mesmo em pleno século XXI. A escravidão relativa à Lei Áurea assumiu nova configuração tão repugnante quanto a anterior.

Conceitualmente, podemos entender o trabalho escravo contemporâneo (que se vê no Brasil e em muitos outros países) nos termos empregados por Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé (2011), Procurador Regional do Trabalho da 5ª Região (BA):

O trabalho escravo com seu perfil contemporâneo pode ser conceituado como o exercício da atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador em benefício de terceiro, em que se verifica restrição à sua liberdade e/ou desobediência a direitos e garantias mínimos (sujeição à jornada exaustiva ou a trabalho degradante, dívida abusiva em face do contrato de trabalho, retenção no local de trabalho por cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, manutenção de vigilância ostensiva e retenção de documentos) dirigidos a salvaguardar a sua dignidade enquanto trabalhador.

Tal situação evidentemente em nada se harmoniza com a CF/88 e com a normatização internacional, pois representa um ataque direto não apenas à liberdade. Consiste também em ofensa à dignidade da pessoa humana, haja vista o trabalho na sociedade ser o principal elemento por meio do qual o homem a alcança.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em recente publicação (ILO,2014), afirmou que mais de 70% da população mundial não goza de adequada proteção social. Adverte que, ainda em 2014, as promessas de proteção social consolidadas pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Declaração de 1948 continuam por realizar para a grande maioria da humanidade.

Assim, podemos imaginar que, dentre estes 70% da população mundial carente de proteção social adequada, não são poucos os que se encontram em situação de escravidão laboral.

O estudo aponta também para a urgente necessidade de elevação de investimentos nessa área, uma vez que no conjunto Europa Ocidental, África e Ásia/Pacífico, cerca de 18.000 crianças morrem por dia, e muitas dessas mortes são devidas à falta de proteção social. Porém, na contramão dos fatos, a China e o Brasil figuram como nações que aumentaram significativamente seus investimentos para expandir a proteção social nos últimos anos.

Em 28 de maio de 2014, a agência ONU Brasil (ONU, 2014) publicou um termo de cooperação técnica assinado entre o CNJ e a OIT para fortalecer ações integradas para a erradicação do trabalho análogo à escravidão no país. Neste estudo, nota-se que 45 mil pessoas no Brasil foram resgatadas de condições degradantes de trabalho desde 1995. O estudo aponta também que a OIT calcula em 150 bilhões de dólares anuais o lucro ilegal obtido por empresas ao redor do mundo que utilizam mão de obra forçada.

Para o Brasil, a agenda da OIT tem, como prioridade na promoção dos direitos humanos, o combate ao trabalho escravo. Tal luta teve seu marco inaugural no Brasil em 1995. Como resultado, 45.000 (quarenta e cinco mil) trabalhadores foram resgatados graças a um grande esforço governamental em união com setores organizados da sociedade civil.

Em 1995, foi criada uma comissão interministerial para coordenar ações de combate ao trabalho escravo.

Em decorrência disto foram adotadas as seguintes medidas:

- 1) Criação da CONATRAE (Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo) com vistas a realizar o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Escravo;
- 2) Criação do Grupo Especial Móvel de Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, constituído por auditores fiscais do trabalho, procuradores do trabalho, procuradores da república, policiais federais e policiais rodoviários federais;
- 3) Criação de Varas da Justiça do Trabalho nas áreas mais afetadas pelo trabalho escravo;
- 4) Criação do cadastro de empregados flagrados na exploração do trabalho em condições análogas à de escravo com a publicação dos responsáveis pela promoção do trabalho escravo nas cadeias produtivas;
- 5) Criação do Pacto Nacional Pela Erradicação do Trabalho Escravo envolvendo grandes empresários;
- 6) Criação de uma campanha de mídia para a conscientização da população sobre os prejuízos sociais decorrentes do trabalho escravo.

A partir de 2001, esses esforços nacionais passaram a receber o apoio direto da OIT juntamente com os governos norte-americano e norueguês. No estudo publicado em 2010 pela OIT (COSTA, 2010, p. 8) consta a seguinte passagem:

[...] o Brasil também se posiciona na vanguarda mundial ao reconhecer oficialmente a existência de formas selvagens de exploração laboral que arrancam dos trabalhadores mais pobres e menos protegidos seu direito a uma vida digna, como um primeiro e necessário passo para o enfrentamento do problema. O conceito brasileiro de 'trabalho análogo ao de escravo', ainda que essencialmente baseado no conceito de trabalho forçado estabelecido nas normas da OIT sobre o assunto, inclui ainda a noção de condições degradantes de trabalho. O arcabouço legal e o das políticas governamentais busca sancionar os empregadores que sujeitam sua força de trabalho a condições degradantes e inaceitáveis, reconhecendo ainda a responsabilidade das autoridades públicas de melhorar essas condições como parte do compromisso brasileiro com a Agenda do Trabalho Decente. [...]

Não menos importante é a incriminação do trabalho escravo no Código Penal:

Art. 149 - Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

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

§ 1º - Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I- contra criança ou adolescente;

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

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

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

§ 1º - Na mesma pena incorre quem:

I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida;

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

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

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

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

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

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

Um aprofundado estudo do trabalho escravo no Brasil contemporâneo com grande coleção de dados numéricos pode ser visto em *Direitos Humanos – A escravidão que precisa ser abolida* (SENADO FEDERAL, 2011).

## Considerações finais

É evidente que o trabalho escravo constitui uma grave violação aos direitos humanos, sendo uma afronta à liberdade individual e à dignidade.

Embora o Brasil tenha recebido reconhecimento internacional em consequência de sua política interna de combate, o problema ainda é um grande desafio a ser encarado, pois são dezenas de milhares de trabalhadores atualmente vitimados por este flagelo.

A despeito de haver interesse governamental em vencer esta guerra, são muitas as dificuldades, como as regras processuais, que dificultam provar nos inquéritos e processos a ocorrência do labor impróprio. Faz-se necessário aumentar em muito o volume de recursos para dinamizar as estruturas e o pessoal envolvido nas operações de combate ao trabalho escravo *in loco*.

Sendo imenso o lucro ilegal obtido por grandes empresas com a prática, há uma grande barreira erguida contra as ações governamentais, o que inclusive já resultou no assassinato de agentes públicos em serviço de repressão ao regime.

Coibir esta atividade criminosa no Brasil é um dos maiores desafios para a sociedade na seara da defesa dos direitos humanos. E mesmo que se tenham futuros progressos nessa meta, ao que tudo indica, parece não haver solução para o problema no curto prazo.

Somente políticas crescentes e contínuas poderão resultar numa vitória definitiva contra a mão de obra escrava no Brasil e no mundo.

## Referências Bibliográficas

- BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004;
- \_\_\_\_\_. *O Positivismo Jurídico*: Lições de Filosofia do Direito. São Paulo: Ícone, 1995.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.
- COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil*. Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil. Brasília: ILO, 2010.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Social Protection Report 2014/15: More than 70 per cent of the world population lacks proper social protection*. Genebra, 2014. Disponível em: <[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_244748/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_244748/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 4 jun. 2014.
- KANT, Immanuel. *A Paz Perpétua – Um Projecto Filosófico*. Trad. Artur Morão. Covilhã: LusoSofia, 2008.
- LOCKE, John. *Segundo Tratado Sobre o Governo Civil*. (Coleção Pensamento Humano). 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Conselho Nacional de Justiça e OIT fortalecem ações para erradicação do trabalho escravo no Brasil*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/conselho-nacional-de-justica-e-oit-fortalecem-acoes-para-erradicacao-do-trabalho-escravo-no-brasil>>. Acesso em: 4 de jun. 2014.
- RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- SENADO FEDERAL. Direitos humanos – a escravidão que precisa ser abolida. *Em Discussão!* Revista de Audiências Públicas do Senado Federal, ano 2, n. 7, maio 2011. Disponível em:

<[http://www.senado.gov.br/noticias/jornal/emdiscussao/Upload/201102%20%20maio/pf/em%20discuss%C3%A3o!\\_maio\\_internet.pdf](http://www.senado.gov.br/noticias/jornal/emdiscussao/Upload/201102%20%20maio/pf/em%20discuss%C3%A3o!_maio_internet.pdf)>. Acesso em: 17 jun. 2014.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. A prova do trabalho escravo no processo laboral. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 53, n. 83, p. 57-71, jan./jun. 2011.

# O Código Civil de 2002 e suas repercussões sobre o contrato de trabalho em tempos de neoconstitucionalismo

Paulo Renato Fernandes da Silva<sup>1</sup>

## Introdução

O presente trabalho pretende discorrer sobre as inovações constantes do Código Civil Brasileiro de 2002 (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Trata suas possíveis incidências sobre os institutos contratuais trabalhistas, sob a égide do neoconstitucionalismo, especialmente em relação aos aspectos de sociabilidade e eticidade que informam as relações contratuais, à vista do Capítulo I, Título V (Dos Contratos em Geral) do novo Digesto Civil.

## 1. Considerações propedêuticas sobre o contrato de trabalho

### 1.1 Antecedentes históricos

Para a análise do contrato de trabalho é importante destacar os antecedentes históricos e filosóficos do próprio Direito do Trabalho, cuja finalidade específica é disciplinar as relações individuais e coletivas do trabalho, tendo por base o liame empregatício, a partir do qual são catalisados todos os direitos laborais.

Como produto do intenso conflito social forjado a partir do século XIX, esse direito nasce como uma variante do direito comum, assim entendido o Direito Civil (tradicionalmente patrimonialista). Isto porque este não dava mais respostas às novas relações econômicas e sociais que se formaram em razão da consolidação da Revolução Industrial e do surgimento de dois novos personagens na sociedade: o burguês e o assalariado, detentores de interesses opostos. O primeiro queria maximizar seus lucros financeiros e o segundo perseguia melhores condições de trabalho, o que importava necessariamente na diminuição dos rendimentos daquele.

Mas o que de particular havia nessa relação a merecer um tratamento especial da lei era, e ainda é, em grande parte dos países do mundo, o fato de que um dos sujeitos do liame contratual era mais forte econômica, política e socialmente (além de ser o detentor dos meios de produção) do que o outro. Um deles, via de regra, era possuidor apenas de sua força de trabalho e despojado das mais elementares condições de vida digna. Daí se qualificar o assalariado como hipossuficiente, isto é, aquele economicamente débil.

Não se pode olvidar, dentro desse contexto, que esses fatos ocorreram no ápice do chamado Estado liberal, sucessor do Estado absolutista (que não atendia aos interesses

---

<sup>1</sup> Professor de Direito e Processo do Trabalho do Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ.

econômicos da burguesia)<sup>2</sup>, e cuja ideia matriz encontrou fundamento teórico no jusnaturalismo, na noção de que os homens nasceram livres e iguais e que não deveria existir nenhum tipo de amarra à realização de sua plena liberdade de escolha.

O Estado liberal apregoava o individualismo e foi criado como um instrumento para permitir o desenvolvimento da classe burguesa que ascendeu ao poder. Era a noção do *laissez faire, laissez passer*; a palavra liberal significava liberdade de iniciativa e de exploração da atividade econômica sem nenhuma intromissão ou restrição imposta pelo Estado. Este tinha a missão restrita de garantir a propriedade e a paz social. Era o Estado abstencionista, que necessitava da ordem jurídica formal para legitimar suas opções políticas.

Embora as revoluções inglesa (1688) e norte-americana (1776) tivessem importância, de fato foi a Revolução Francesa, de 1789, o marco histórico fundamental de nascimento do Estado liberal. O caráter universalista da Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (1789) divulgou a nova ideologia, baseada em uma Constituição, na separação de poderes, nos direitos individuais e no abstencionismo estatal. Essa concepção de um Estado submetido a um regime constitucional conferiu grande relevância à lei, na medida em que esta era fonte legitimadora do sistema de estruturação socioeconômica e de segurança jurídica. O Direito passou a dar a moldura jurídica do Estado burguês, traduzindo para o sistema legal a noção de plena liberdade econômica, materializada no princípio jurídico da plena autonomia da vontade. Daí a expressão cunhada para essa fase: “quem diz contratual diz justo”. O contrato, como instrumento legal que facilitava o comércio jurídico, era signo do mais legítimo meio de manifestação volitiva, mesmo que essa manifestação de vontade nem sempre fosse realmente fruto da liberdade de escolha.

Mas para garantir a segurança das relações contratadas, justas ou não, previa-se o princípio da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*), mediante o qual o contrato era sacramentalmente concebido e devia ser a qualquer custo cumprido. Mesmo que isso gerasse um estado de exploração e de aniquilamento paulatino da outra parte contratante. O mercado deveria regular a si próprio; daí a relevância do contrato como meio para tal.

Na órbita laboral, essa situação permitiu que fossem cometidos os maiores abusos e desrespeitos para com a pessoa humana. Esta era obrigada, pelas circunstâncias em que se encontrava (o povo vivia num estado de carestia geral), a se submeter a liames contratuais compostos por cláusulas unilateralmente estabelecidas pelos capitalistas, em geral leoninas e draconianas. Ao contratante hipossuficiente eram impostas condições de trabalho sub-humanas. Isto levou a Igreja a confeccionar a Encíclica *Rerum Novarum* (sobre a condição dos operários), de 15 de maio de 1891, na qual o Papa Leão XIII chamava a atenção para o fato de que os patrões “não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem realçada ainda pela do cristão. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como vis instrumentos de lucro” (2000, p. 23).

No Brasil, essa situação levou Raul Sá Pinto a relatar sobre as condições de trabalho no Rio de Janeiro, em 1907: “o operário, nas atuais condições de vida, dizemos e havemos de repetir, não morre naturalmente, assassinado aos poucos”. Três anos antes, no Rio de Janeiro, Evaristo de Moraes comentava que “aqui o trabalho é exercido em condições primitivas. Se de

---

<sup>2</sup> Bonavides, 2012.



algum conforto gozam os operários de certas fábricas é devido à bondosa iniciativa de alguns patrões, que aliás, não se empobrecem com a prática da generosidade” (2006).

Délio Maranhão retratou a situação dos trabalhadores dizendo que “O Estado liberal e individualista deixara o trabalhador isolado e enfraquecido, diante do empregador economicamente poderoso e que, por reunir sob o seu controle os meios de produção funcionalmente organizados, já representava, no dizer de Adam Smith, em si mesmo uma coalizão” (1996).

Foram essas condições que fizeram com que, dialeticamente, surgisse um movimento sindical reivindicatório de melhores e mais justas condições de trabalho. Do embate entre as duas classes opostas pelas circunstâncias econômicas, o proletariado e a burguesia, pouco a pouco foram produzidas leis sociais, que, se de um lado atendiam aos pleitos obreiros, de outro, representaram para os burgueses a única forma de aplacar a ação reivindicatória dos trabalhadores. Garantia-se, assim, a paz na fábrica, e, fundamentalmente, mantinha-se o regime econômico baseado na propriedade privada, isto é, preservava-se a existência do regime capitalista.

Exsurge um direito especial, conquistado pelas lides operárias, que veio a ser a marca de humanidade do século XIX, eis que introduziu na sociedade moderna um novo tipo de cidadania: a do trabalhador ou social. Os direitos laborais nasceram na forma de normas legais impostas às empresas que contratassem trabalhadores de maneira subordinada, isto é, que admitissem empregados. A tutela do trabalho resultou na intervenção do Estado na atividade econômica.

Era o fim do Estado abstencionista e o surgimento do Estado de conotação social. A plena liberdade econômica cedeu lugar à liberdade econômica nos termos da lei, no caso, da lei trabalhista. Assim, o contrato que outrora era um mecanismo jurídico de atendimento exclusivamente dos interesses do capital, cuja celebração traduzia opressão, injustiça e arbítrio do patrão, passou a ter nova concepção. Esta era baseada na ideia de interesse mútuo, que só foi possível de ser alcançada por força do dirigismo contratual legislativo do Estado de bem-estar social.

## **1.2. Definição**

O contrato de trabalho é o negócio jurídico que permite o intercâmbio de prestações de natureza patrimonial entre empregado e empregador, com vista à satisfação dos interesses do trabalho e da produção, respeitados os direitos laborais mínimos de proteção do trabalhador subordinado.

## **1.3. O contrato de trabalho e o dirigismo contratual**

O diferencial agregado pelo Estado de bem-estar ao contrato de trabalho foi a imposição de um regramento mínimo, atinente às condições de trabalho, que deve ser obrigatoriamente observado pelos contratantes. Criou-se uma esfera de cláusulas contratuais impostas pela sociedade através da lei, que aderem automaticamente a todos os contratos desse tipo. Essa esfera está fora do poder de disposição dos contratantes, que devem colmatar suas vontades consoante esse sistema jurídico. São normas integrantes de um arcabouço legal mínimo de direitos, que pode ser chamado de núcleo duro das normas tutelares. É o denominado dirigismo contratual legislativo, retratado por Paulo Luiz Neto Lôbo

ao dizer: “O dirigismo contratual parte da realidade de uma economia dirigida. Sendo o contrato um instrumento jurídico de circulação econômica de bens e serviços, se a economia é dirigida o contrato é dirigido” (1990).

O fenômeno do intervencionismo estatal tornou-se um dos principais instrumentos através do qual se realiza a justiça distributiva. Com o escopo de se desincumbir da tarefa do Estado Democrático de Direito de superar as desigualdades sociais e instaurar um regime democrático que realize a justiça social, o poder público se utiliza da intervenção na ordem econômica.

A adoção do dirigismo contratual levou o jurista mexicano Mário de La Cueva (citado por SÜSSEKIND, 2011) a apontar a existência na lei de um contrato mínimo de trabalho, para fundamentar sua adesão à teoria anticontratalista desse pacto. Mas a presença do dirigismo não tem o condão de conspurcar a natureza contratual do ajuste laboral, o qual se dá normalmente entre dois sujeitos de direito privado ao decidirem se unir. O dirigismo contratual propicia amplo espaço para o exercício da autonomia privada, desde que respeitadas as regras mínimas de tutela do labor (art. 444, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT). Garantido esse mínimo, correspondente ao padrão de valorização social e de dignificação do trabalho, as partes podem livremente contratar, como bem arrematou Antônio Lamarca:

Para nós, as leis imperativas e as convenções coletivas de trabalho [...] reforçam a liberdade do trabalhador e reerguem-no a uma posição de equilíbrio jurídico em relação a seu empregador. [...] O que importa num caso como noutro, é a liberdade de contratar com esta ou aquele empregador, com ou sem regulamento interno, com ou sem convenção coletiva. A lei, restaurando o equilíbrio jurídico entre as partes, é a melhor garantia dessa mesma liberdade. (1969, p. 97)

O contrato de trabalho continua sendo um negócio jurídico cujos efeitos podem ser “queridos” (PEREIRA, 2013) pelos contratantes, ainda que com as limitações impostas pelo dirigismo contratual legislativo. Na verdade, anteriormente havia um dirigismo privado exercido pelos patrões que impunham unilateralmente as cláusulas contratuais aos trabalhadores, que ou as aceitavam ou não eram admitidos. Era a relação entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, na qual a liberdade de contratar oprimia sempre o sujeito econômica, social e culturalmente mais fraco. Do privado, passou-se, em verdadeira evolução social, ao dirigismo estatal legislativo.

Assim, a noção de igualdade jurídica formal é substituída pela consideração jurídica da desigualdade material (real) do tipo presumido. A partir dessa concepção jurídica, o postulado da igualdade de todos perante a lei passa a ter um novo enfoque, uma vez que será construído de acordo com a posição que as pessoas assumem na relação contratual dirigida.

Essa intervenção estatal nos quadrantes contratuais se dá pelos seguintes motivos:

a) o predomínio do interesse social sobre o individual; b) a contenção dos interesses da parte contratual mais forte mediante a imposição heterônoma das regras do jogo contratual; c) o generalizado processo de concentração de negócios e de capitais, que levou à produção em massa de contratos padronizados; d) a crescente substituição das negociações individuais por negociações coletivas na sociedade industrial, e) a extraordinária expansão das funções de

prestador de serviços e de bem-estar assumidas pelo Estado após o liberalismo; f) o aumento de guerras, revoluções, inflação, tendo como resultado a tendência de frustração do contrato.

Porém, o que maximiza a eficácia da norma dirigida é o fato de que ela vem imantada com o verniz das normas de ordem pública (revelador de interesse público primário da sociedade), cogentes, inderrogáveis e irrenunciáveis, mesmo pela vontade do titular do direito, que dela não pode dispor a não ser para melhorar sua situação. A lei comum é dispositiva, porquanto os interesses que alberga são os individuais, particulares, enquanto a norma de ordem pública representa uma exigência social de preservação de certos bens considerados fundamentais para a sociedade.

Tudo isso foi criado para estabelecer um equilíbrio jurídico entre sujeitos materialmente desiguais, buscando-se, com efeito, atingir um ponto intermediário entre os interesses dos empresários e os dos trabalhadores; uma espécie de justiça contratual. Essa medida existe por mera ficção jurídica, pois, na realidade, os interesses não se concentram com a mesma intensidade nos dois lados da balança socioeconômica. Basta verificar que a conquista de alguns direitos básicos pelos trabalhadores representou, por outro lado, para os empregadores, a manutenção do *status quo* dominante, isto é, o regime capitalista de produção e, portanto, a propriedade privada, o lucro e a ideia vetusta de que o trabalho não passa de um recurso humano ou de um mero fator de produção.

A ideia de justiça contratual (tão importante para refrear a barbárie liberal na relação capital-trabalho), portanto, tende também a ter algo de formal, eis que os direitos trabalhistas constituem um alicerce mínimo muitas vezes fixados como fetiches pelos próprios empresários.

## **2 - Os novos institutos cíveis e suas possíveis relações com o contrato de trabalho**

### **2.1. O novo Direito Civil – o Neoconstitucionalismo e o Direito do Trabalho**

De início, cumpre dizer que o Código Civil de 2002 aproximou-se perigosamente do Direito do Trabalho. Isso porquanto o novo códex regulamentou em nível infraconstitucional uma série de institutos contidos, e há muito represados, no texto constitucional de 1988.

A grande novidade foi a verdadeira releitura que os tradicionais (e alguns ultrapassados) institutos de Direito Civil sofreram, com a finalidade de sintonizá-los com a Constituição, explicitando seus termos e observando o princípio da simetria constitucional.

Surgiu então um Direito Civil humanista, tendo por base axiológica os mesmos valores, fundamentos e objetivos constitucionais. Superou-se a noção de Direito privado individualista, patrimonialista e formal. Temos hoje um sistema comprometido com a pessoa humana, com os valores da justiça<sup>3</sup>, igualdade, distributividade e eticidade. Em uma palavra, podemos afirmar que vivemos sob o pálio do solidarismo social, econômico e contratual.

Nesse contexto, a expressão “perigosamente” poderia ser substituída pela expressão “salutarmente”. Isto porque a mencionada releitura do Direito Civil pela lente da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) o aproximou mais dos valores

---

<sup>3</sup> Como exemplo ilustrativo dessa situação podemos mencionar o parágrafo único do artigo 2.035 do Código Civil que prevê: “Nenhuma convenção prevalecerá se contrariar preceitos de ordem pública, tais como os estabelecidos por este Código para assegurar a função social da propriedade e dos contratos”.

que caracterizam historicamente o Direito do Trabalho. Ensejou muitas possibilidades de conexão dos dois sistemas jurídicos, uma vez que o legislador ainda não fez o necessário revigoramento das normas trabalhistas à luz da Carta Magna.

Hoje vivemos um tempo de dualidades, pois temos um Direito do Trabalho cuja fonte é a CLT e leis correlatas, e outro, contemporâneo, forjado em parte pela doutrina e em parte pela jurisprudência. Este promove a *latere* da lei a necessária releitura dos institutos trabalhistas à luz das normas (regra e princípios) constitucionais. Diversos institutos carecem de colmatção ao atual sistema constitucional brasileiro, como são os casos da justa causa, da proteção ao meio ambiente de trabalho, dos assédios, do despedimento (individual, plúrimo e coletivo), do direito coletivo etc.

## 2.2. O contrato de trabalho e o princípio da função social do contrato

Dentre as inovações do novo Código, merece especial relevo a transparente preocupação do legislador com o aspecto social que passa a permear os institutos civilistas. O novo sistema de Direito Civil é baseado em tríplice fundamento: a sociabilidade, a eticidade e a operacionalidade<sup>4</sup>. Além de parte da jurisprudência civilista já acolher esses primados e a doutrina brigar por essas modificações, a Carta Civil se municiou de institutos adequados ao atual estágio evolutivo da sociedade brasileira. Uma dessas novidades da legislação infraconstitucional é o artigo 421 que prevê: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.”

O novel Código Civil explicitou o comando constitucional contido nos artigos 5º, XXIII e 170, III<sup>5</sup> segundo o qual a propriedade atenderá a sua função social. Ora, se a propriedade deve desempenhar uma função social, o contrato, que é o instrumento utilizado para sua circulação e acumulação, não pode refugir a esse enquadramento. O mesmo pode ser dito em relação à empresa (enquanto atividade econômica organizada), forma de propriedade do empreendedor. Sobre o assunto, a doutrina civilista não discrepa:

A partir do momento em que o direito constitucional brasileiro considerou que a propriedade tinha uma função social (art. 5º, XXIII), tendo a palavra propriedade uma conceituação ampla, o mesmo princípio haveria de ser aplicado aos direitos de crédito, ou seja, às obrigações e, conseqüentemente, aos contratos. (WALD, 2012)

O princípio da autonomia da vontade está atrelado ao da sociabilidade, pois, pelo art. 421 do Código Civil, declarada está a limitação da liberdade

---

<sup>4</sup> O princípio da sociabilidade consiste na mudança do enfoque individualista para o social, conferindo preeminência aos valores coletivos em relação aos individuais. O princípio da eticidade revela nova perspectiva ao Direito Civil na medida em que impõe a observância dos valores éticos na interpretação das leis e dos contratos. Foi revogado o excessivo rigor formal, técnico-jurídico, típico do individualismo liberal, no sentido de que tudo se resolveria através dos dispositivos expressamente positivados, em detrimento da boa-fé, da ética e da equidade. A nova ordem rompe com essa concepção para reconhecer a eticidade do ordenamento. O princípio da operabilidade significa que a norma deve ser de fácil interpretação e aplicação, a fim de torná-la o mais efetiva possível.

<sup>5</sup> Eros Roberto Grau (2012) ressalta que a função social prevista no art. 5º, XXIII, da CF/88, revela na verdade uma função social individual da propriedade, que encontra justificação na garantia de que possa o indivíduo prover a sua subsistência e de sua família – a dignidade da pessoa humana, portanto. Já o artigo 170, III, cuida da função social no sentido de sua utilização no desenvolvimento e exploração de atividade econômica.

de contratar pela função social do contrato. Esse dispositivo é mero corolário do princípio constitucional da função social da propriedade e da justiça, norteador da ordem econômica. O art. 421 institui a função social do contrato, revitalizando-o, para atender aos interesses sociais, limitando o arbítrio dos contratantes, para tutelá-los no seio da coletividade, criando condições para o equilíbrio econômico-contratual, facilitando o reajuste das prestações e até mesmo sua resolução. (DINIZ, 2013)

Mas o artigo 421, ao mesmo tempo em que assegura uma liberdade pública fundamental do indivíduo, no caso, a autonomia da vontade de contratar (art. 5º, II, CF/88), impõe limites, em prol do interesse geral, à vontade individual, ao dispor que o acordo de vontades obrigatoriamente há de se conformar com a denominada função social do contrato. Ora, o contrato é o instrumento de direito que visa possibilitar o comércio jurídico dentro do tecido social e econômico, de tal sorte a permitir o atendimento dos interesses individuais e coletivos no intercâmbio de bens e direitos voltados para o desenvolvimento e progresso social. Logo, ele só pode ser manejado dentro desse enfoque instrumental, a render oportunidade de satisfação de interesses individuais dos contratantes, de acordo com o ordenamento jurídico vigente.

Há, por conseguinte, um redimensionamento da ideia de que “quem diz contratual diz justo”, porquanto agora a justiça não reside mais nos aspectos formais do pacto, mas sim, e sobretudo, no concernente ao conteúdo do acordo, cuja validade está condicionada à observância da sua função social. Por outro lado, constata-se que ocorreu uma certa publicização do Direito privado, na medida em que as duas ramificações clássicas do Direito passam a conviver de forma homogênea num mesmo plasma jurídico, onde o individual é concebido a partir do social. Ambas as disciplinas convivem e se articulam em perfeita harmonia, uma vez que concretizam ideais holísticos do Estado Social, não mais restrito às relações de trabalho, abrangendo também as relações civis. Se é certo que a sociedade brasileira optou pelo regime capitalista onde a livre iniciativa e a liberdade de mercado são as regras, também elegeu a igualdade de todos e uma sociedade livre, justa e solidária.

O contrato, portanto, não pode servir para lesar interesses superiores da sociedade, como aqueles arruados em valores<sup>6</sup>, princípios e garantias sociais. Também não pode ser meio de opressão de uma parte sobre a outra ou de iniquidade, hipótese em que se desviaria de sua finalidade social para atender a interesses escusos e antissociais.

No âmbito das relações de trabalho, a função social pode ser colhida do sistema constitucional pátrio, que se baseia na noção de equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (artigo 1º, IV, da CF/88), cuja regulação parte de um rol minimalista de

---

<sup>6</sup> Valor difere de princípio. Aquele constitui um conceito axiológico, correspondente à ideia de qualidade das coisas, e antropológico no sentido do querer, o desejar e o deliberar. Os princípios são conceitos deontológicos referentes a um proibir, permitir, facultar. Afirmo Robert Alexy, que o que na dimensão dos princípios é *prima facie* devido, na senda dos valores é *prima facie* melhor. Com base em Habermas, acrescenta: “princípios de direito são normas jurídicas, enquanto os valores são mandados de otimização da norma, ou buscam a máxima revelação do ser das normas. Logo, infere-se que o bem jurídico caracteriza-se como valor pela máxima possibilidade de sua revelação. [...] Valor é o substrato que indica a qualidade inerente ao ser e ao obrar humanos”.

direitos a serem respeitados que se baseia em valores éticos e humanitários universais (artigos 1º, III; 6º a 9º; 170; 200 e 225, da Carta Magna).

A Constituição ainda fixou em seu texto um marco explícito para guiar a busca da noção (ou requisito de validade) da função social do contrato de trabalho. Encontra-se no artigo 186, que assim preceitua:

A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

I - aproveitamento racional e adequado;

II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;

[...]

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

A norma em tela tem plena aplicação às relações de trabalho em geral, não só em razão da regra isonômica entre trabalhadores urbanos e rurais (*caput* do artigo 7º, da CF/88), mas, sobretudo, ante o seu caráter principiológico, que imanta o sistema constitucional trabalhista.

Pelo preceito acima, a função social do contrato reside no efetivo cumprimento das normas de proteção do trabalho por parte dos contratantes, com especial destaque para o empregador, detentor que é do poder empregatício. Com efeito, a contratação de trabalhadores para fins de intermediação de mão de obra não se coaduna com aquele dispositivo.

A função social do contrato, outrossim, se volta para assegurar que o empregador proporcione um meio ambiente de trabalho adequado (seguro, sadio, ético e urbano)<sup>7</sup> e que permita que os trabalhadores desenvolvam todas as suas potencialidades pessoais e profissionais, inclusive no tocante aos aspectos da diversidade de raça, origem, religião, convicção de pensamento, de gênero, orientação sexual etc. Logo, a contratação de gestores para fins de implementação de procedimentos de assédio moral e a adoção de políticas autoritárias e não democráticas na empresa são exemplos de inadequação do pacto laboral ao mencionado princípio.

Restringe-se, dessa maneira, o postulado liberal da plena autonomia da vontade individual em favor da sociedade, fixando limites ao seu exercício, de tal arte que a eventual desigualdade material entre os contratantes encontre como lenitivo o equilíbrio jurídico forjado pela contenção dos interesses do mais forte.

Como foi estudado anteriormente, o Direito do Trabalho, e conseqüentemente o contrato de trabalho, corresponde ao mais alto padrão de eficiência na regulação das relações trabalhistas no Brasil. Por seu intermédio, outorga-se dignificação à atividade laborativa dos obreiros num patamar correspondente à importância que mereceu a pessoa humana na CF/88. O contrato de trabalho já foi gestado no estuário da sociabilidade; trata-se de um

---

<sup>7</sup> SILVA, 2012.

contrato tipicamente de origem social. Por isso, se encaixa perfeitamente no contexto do novo código, porquanto o artigo 421 se afina plenamente com a teoria contratual trabalhista.

O que particulariza esse tipo de contrato é que ele viabiliza as referidas relações econômicas de produção ao estabelecer padrões coincidentes com o primado constitucional de dignificação da pessoa humana do trabalhador, maximizando a função social do contrato. A noção de dignificação do trabalho, produtora da chamada cidadania social, significa que a ordem jurídica pátria reconheceu que existe um conjunto de regras mínimas de proteção do trabalho que são direitos inatos à personalidade humana (BONAVIDES, 2013).

Esses direitos muitas vezes são positivados como cláusulas abertas e flexíveis – técnica também utilizada pelo novo Código Civil – capazes de acompanhar a evolução da sociedade sem a necessidade de alteração da lei. Vejam-se os casos do direito a salário justo e à igualdade de tratamento. São direitos inatos ao ser humano, previstos inclusive na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, mas que não se amoldam a uma tipicidade casuística. Pelo contrário, são o que Judith Martins-Costa (citada por MELLO) chamou de janelas, pontes e avenidas dos modernos códigos, que os conduzem aos princípios e regras constitucionais, dando acesso aos princípios e valores sociais, políticos, econômicos e integrando-os ao ordenamento positivo.

Nem sempre a observância das normas tutelares do trabalho, positivadas na lei, garante a dignificação do trabalho. Quando isso acontece, a função social do contrato laboral fica comprometida. Assim, pode ocorrer de uma empresa pagar a todos os seus empregados o piso salarial normativo (previsto em instrumento coletivo negociado). No entanto, um empregado desempenha atividades de grande complexidade, como, por exemplo, o engenheiro de segurança do trabalho. E então a empresa, que integra um grupo econômico, percebe a conveniência de aproveitar os serviços daquele engenheiro nas outras demais empresas do grupo.

Nesse caso, pelo piso salarial da categoria, o empregador estaria cumprindo a lei, mas, pelo aspecto da função social do contrato estará desvirtuando a sua finalidade econômica e social. Porquanto, ao invés de contratar este tipo de empregado para cada uma das empresas que dele necessitem, superutiliza o empregado, mediante o pagamento do piso mínimo, para trabalho que deveria ser feito por vários trabalhadores e com acentuado grau de responsabilidade. A situação exposta colide com o princípio de comutatividade do contrato de trabalho e viola o já mencionado inciso V, do artigo 7º, da Carta Política.

Com efeito, o cumprimento formal da legislação trabalhista, pode não significar, por si só, o atendimento à função social do contrato. Este atendimento só é aferível pelo exame do caso concreto. No exemplo dado acima, o contrato de trabalho estaria sendo utilizado ao arrepio de sua finalidade social e em oposição à norma constitucional de valorização social do trabalho (artigos 1º, inciso IV; 3º, inciso I; 7º e 170, *caput*, da CF/88).

Por fim, ressalte-se que o contrato de trabalho também é um importante mecanismo de política econômica e social, tanto assim que a CLT, no seu artigo 623 (e a Lei nº 10.192, de 14 de fevereiro de 2001), estabelece que será nula de pleno direito qualquer cláusula contratual, individual ou coletiva, que contrarie a política econômica vigente no país. O art. 8º da CLT também prevê que nenhum interesse de classe pode se sobrepor ao interesse geral. Portanto, o contrato de emprego pode ser utilizado como alvissareiro meio de combate ao desemprego, no exato sentido do preceito informador da ordem econômica contido no

inciso VIII do art. 170 da CF/88. Segundo este dispositivo, constitui princípio da ordem econômica a busca do pleno emprego. De acordo com a política social vigorante no país, o contrato de trabalho pode ser um poderoso instrumento de inclusão social das camadas mais desfavorecidas da sociedade, promovendo assim o desenvolvimento humano e a criação de pilares sólidos de estabilidade social e econômica<sup>8</sup>.

Assim, o contrato de trabalho cumprirá sua função social quando:

- a) permitir o intercâmbio de operações econômicas de produção em nível compatível com a democracia, com o solidarismo e com a justiça contratual;
- b) observar a efetivação dos direitos legais e constitucionais dos trabalhadores;
- c) propiciar a efetivação dos princípios inerentes à dignificação, proteção, promoção, diversidade humana e valorização social e contratual do trabalhador;
- d) garantir um meio ambiente de trabalho adequado (seguro, sadio, ético e urbano), que proporcione condições para o pleno desenvolvimento das potencialidades pessoais e profissionais dos trabalhadores;
- e) for instrumento de política pública (social e econômica) de inclusão social, gerador de empregos.

### 2.3. O princípio da boa-fé e o contrato de trabalho

A boa-fé é uma exigência do proceder do homem; é algo que passou da origem religiosa para o âmbito social da eticidade nas relações individuais. Pode-se afirmar que constitui obrigação implícita às relações sociais, cuja observância não deveria suscitar auspícios de mérito. Embora não se possa ignorar a constatação de Shakespeare (1564–1616), ao se referir à sociedade de sua época, que ainda hoje é de grande atualidade: “Na velhacaria destes tempos flácidos, a virtude tem que pedir perdão ao vício”<sup>9</sup>.

Consiste a boa-fé na regra de conduta que se funda no dever de se comportar como um bom pai de família, probo, leal, e que respeita os interesses alheios. O princípio tem assento constitucional no artigo 3º, I, da CF/88, quando adota o parâmetro do solidarismo como princípio fundamental da república. Na seara contratual, o princípio da boa-fé (ou solidarismo contratual) sustenta o dever de as partes agirem em conformidade com a economia e a finalidade do contrato, de modo a conservar o “equilíbrio” entre as obrigações que configuram o sinalagma. É, por exemplo, o que impede o exercício arbitrário da livre estipulação de cláusulas ou legitima a teoria da aparência.

É o dever ético de comportamento reto, leal para com os interesses do outro contratante, tendo por fundamento a confiança recíproca que um deposita no outro no senso de que devem agir sempre de acordo com as intenções manifestadas e verbalizadas nas cláusulas do ajuste. O elemento confiança, assim, atua de maneira a diminuir a complexidade das relações contratuais, reduzindo, para o sujeito, a insegurança quanto ao futuro. Com ela, a parte tem condições de projetar sua ação conforme um conjunto relativamente pequeno de

---

<sup>8</sup> Convém sublinhar que o Direito do Trabalho não se coaduna com a ideia de trabalho a qualquer preço, ou de que a prioridade é dar trabalho independente das condições mediante as quais ele será exercido. Não. Isso representaria um verdadeiro retrocesso social, além de infringir toda a construção normativa da Constituição da República, que, desde o seu preâmbulo, aponta para a dignificação e valorização da cidadania social.

<sup>9</sup> *Hamlet*, ato III, cena IV.



possibilidades, excluindo do seu planejamento aquilo em que confia – mais do que espera – que não acontecerá (SILVA, 2009).

O Código Civil de 2002 inovou mais uma vez ao adotar a teoria da boa-fé objetiva. Dispõe, no seu artigo 422, que: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.” A probidade é o dever de honestidade, também inata a qualquer conduta humana. Um aspecto interessante a ser ressaltado é que o artigo 422 fixa a boa-fé como regra de conduta, e, portanto, limita a autonomia da vontade dos contratantes, mas apenas para a conclusão e execução do ajuste. Deixa de mencionar a fase pós-contratual, para onde o aludido dever obviamente se projeta. Essa deve ser a conclusão mais razoável a que se chega diante do compromisso do novo diploma civil no resgate do valor ético.

O princípio pode ser desdobrado em alguns deveres (chamados de deveres secundários ou laterais de conduta), os quais, embora não se refiram diretamente ao objeto da prestação, a ele dizem respeito indiretamente, a saber: a) dever de proteção; b) dever de lealdade e colaboração; c) dever de informação. O primeiro induz à proteção do patrimônio e da pessoa do outro contratante. Ele pode ser ilustrado no caso de responsabilidade pré-contratual, hipótese em que não é confundido com o dever principal da prestação. Assim, se todas as tratativas forem entabuladas para a concretização do contrato de trabalho, e ocorrer de o trabalhador inclusive deixar de lado outra oferta de emprego, e a empresa desistir, sem justificativa, da celebração do negócio jurídico, pode-se considerar que houve quebra do princípio da boa-fé na fase pré-contratual, com prejuízo material ao obreiro.

O dever de lealdade é aquele que impõe às partes que se abstenham de praticar atos, omissivos ou comissivos, que tenham por objetivo frustrar as expectativas materializadas no contrato, seja na conclusão, execução ou depois de sua extinção. Exemplo disso é o de o empregado (ou ex-empregado) guardar sigilo sobre os segredos da empresa. A cooperação exige das partes a obrigação recíproca de auxílio no desenvolvimento das atividades necessárias ao cumprimento da finalidade laboral de colaboração com o empregador.

Por fim, o dever de informação e esclarecimento significa que os contratantes devem fornecer mutuamente todas as informações e detalhamentos sobre o negócio, como diz Jorge Cesar Ferreira da Silva: “São, portanto, deveres que visam a permitir que as partes tenham, na medida do possível, a exata dimensão das condicionalidades específicas da relação, podendo com isso melhor projetar seus próprios futuros” (2009). Assim, o empregado ao ser admitido deve imediatamente ser informado de que vai trabalhar em local ou atividade perigosa, se for o caso.

Situação polêmica é a da empregada grávida que, contratada para atender necessidade transitória derivada de substituição de pessoal permanente da empresa, por sessenta dias, apresenta no trabalho, após a admissão e antes de iniciar o labor, laudo médico (com data anterior à admissão) reportando risco à gravidez e recomendando repouso absoluto à obreira por noventa dias.

Nesse caso, o princípio da boa-fé entra em tensão com o direito à estabilidade no emprego da empregada (Súmula nº 244, III, do TST, com a redação dada pela Resolução nº 185/2012 do TST). Se, por um lado, a trabalhadora não tem a obrigação de avisar que está grávida, e o empregador não pode investigar tal condição, por outro, no caso específico, a conduta da obreira compromete inteiramente as legítimas expectativas da empresa ao contratá-la. Impede, ainda, que o

contrato cumpra uma de suas funções sociais, que é o intercâmbio de operações econômicas de produção dentro de um padrão ético de comportamento.

O contrato trabalhista tem como uma de suas características o fato de que a lei outorga a uma das partes, *in casu*, ao empregador, um feixe de poderes que o coloca, dentro do vínculo contratual, numa posição de preeminência fática em relação ao empregado. Esses poderes nascem com a celebração do contrato de trabalho, no qual encontram limites, uma vez que o empregado se acha em estado de subordinação jurídica em face do empregador. Por isso, o ordenamento justralhista lhe confere as tarefas de organização, direção, fiscalização, além do poder hierárquico e disciplinar sobre o obreiro. A este, por seu turno, cabe a obediência, colaboração, diligência e fidelidade para com aquele.

Ora, no manejo desses poderes, o empregador deve, além de observar as leis trabalhistas e as cláusulas do contrato, sempre pautar sua atuação pela boa-fé, uma vez que o respeito ao cumprimento da legislação laboral depende da empresa. Do mesmo modo que o seu uso ou o abuso pode comprometer a própria existência do vínculo trabalhista. É o caso do empregador que não paga as horas extras realizadas por seus empregados. Além de estar descumprindo a Constituição da República e o contrato, revela um proceder que rompe a confiança que o empregado nele depositava de que deve adimplir suas obrigações salariais fixadas na celebração do ajuste.

Embora o empregado não detenha poder disciplinar sobre o empregador, em casos como o acima, a ordem jurídica lhe faculta esgrimir o *jus resistentiae*, mediante o qual pode se negar, juridicamente amparado, a cumprir ordens ilegais ou que extrapolem os limites do que foi contratado. O artigo 483 da CLT apresenta o rol de procedimentos patronais que possibilitam ao empregado denunciar o contrato de trabalho imputando a culpa ao empregador, hipótese em que vai receber todos os direitos resilitórios como se o seu contrato tivesse sido rompido pela empresa.

Pelo lado do empregador, o artigo 482 elenca os diversos tipos de condutas que podem levar à aplicação de punição ao empregado faltoso, dentre elas, como a mais grave, a justa causa. Esse instituto parte da premissa de rompimento grave da fidúcia depositada pela empresa no empregado, como se constata da sua própria definição: todo ato doloso ou culposamente grave capaz de abalar a confiança e a boa-fé depositada no empregado, tornando impossível a manutenção do contrato de trabalho (Evaristo de Moraes, citado por SÜSSEKIND, 2011).

Assim, o artigo 422 tem perfeita adaptação na seara laboral, consolidando em definitivo a noção de que o contrato de trabalho rende ensejo a uma duplicidade de espécies de deveres: os de prestação e os genéricos de conduta. A boa-fé, portanto, configura um elemento intrínseco ao contrato de emprego, na medida em que, limitando a autonomia da vontade das partes, resgata o conteúdo ético da relação capital-trabalho.

## **2.4. A boa-fé na interpretação do contrato de trabalho**

A mesma ideia de boa-fé preside a interpretação dos contratos, como se constata do artigo 113 do novo códex, que dispõe: “Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos e costume do local da celebração.” Este dispositivo já está albergado no artigo 422 quando se refere à execução do contrato. O Código não deixa dúvida de seu compromisso com a ética negocial. Assim, com esteio no princípio da boa-fé, na

interpretação das cláusulas do ajuste é preciso ater-se mais à intenção do que ao sentido literal da linguagem e, em prol do interesse social de segurança das relações jurídicas, as partes deverão agir com lealdade e confiança recíprocas, auxiliando-se mutuamente na consecução dos fins do contrato.

Na realidade, quando se fala em interpretação do contrato na senda laboral, poucas normas próprias se apresentam, como são os casos do princípio do *in dubio pro misero* e a de que nenhum interesse de classe pode se sobrepor aos interesses da sociedade. Mas agora, o artigo 422 traz mais um paradigma legal para a interpretação trabalhista. Vale lembrar que dois outros dispositivos<sup>10</sup> foram criados pelo novo Código e que têm relação direta com o tema em análise. São os artigos 423 e 424, que preconizam:

Art. 423 Quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente.

Art. 424 Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio.

O artigo 423 positiva na lei civil algo muito próximo à definição do princípio trabalhista do *in dubio pro misero*, segundo o qual, na interpretação da lei, havendo dúvida fundada sobre seus termos, deve-se optar pela interpretação mais favorável ao destinatário da norma laboral, o empregado. Este, que até então constituía um princípio de Direito do Trabalho, cunhado pela doutrina, agora ganha *status* de norma legal para abarcar também a interpretação das cláusulas contratuais. Percebe-se, pois, nitidamente, o movimento bastante expressivo de um Direito privado formal e individualista, para um Direito social de cunho material. O velho Direito Civil patrimonialista, que fazia escárnio das questões sociais que se escondiam por detrás das formas oitocentistas do Código Civil, sucumbe para dar passagem às exigências de uma ordem jurídica onde a justiça não significa apenas um parâmetro inalcançável, mas uma exigência social de concretização imediata.

Com relação ao artigo 424, ocorre verdadeira inovação da ordem jurídica, pois o dirigismo contratual que contempla impede que o exercício da autonomia da vontade atinja a esfera dos efeitos inatos e naturais do ajuste, para neutralizá-los. Note-se que a norma é afeta aos contratos de adesão e visa evitar que o poder econômico retire do contrato disposições que são de sua natureza intrínseca. É o caso, por exemplo, do contrato de trabalho de um empregado que preveja que a empresa não manterá o plano de saúde caso este venha a sofrer um infortúnio relacionado ao trabalho. Outro exemplo (polêmico) é do vendedor cujo empregador impõe uma cláusula ao contrato dizendo que não serão devidas comissões ao empregado pelas vendas efetuadas.

Ora, o recebimento de comissões constitui não só um costume socioeconômico para os vendedores, como faz parte das consequências diretas do trabalho realizado sob a modalidade de remuneração diferida à conclusão de um negócio ou venda efetuada. O

---

<sup>10</sup> Os artigos 187 e 309 do novo Código Civil são outros exemplos da preocupação ética que informou o legislador do novo Código Civil. Art. 187 – “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”; art.309 – “O pagamento feito de boa-fé ao credor putativo é válido, ainda provado depois que não era credor”.

dispositivo em tela comina de nulidade, como sanção civil, a inobservância de seu preceito, como aliás costuma fazer a CLT quando deseja proteger algum direito laboral. É o caso do artigo 9º da CLT, que preceitua que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

O próprio princípio da boa-fé, no seu aspecto de cumprimento do ajuste avençado, determina que o acordo deve ser cumprido em respeito aos interesses recíprocos e contrapostos das partes. A exigência social de segurança jurídica nas relações sociais constitui um imperativo ético e jurídico (para ambas as partes do contrato), sem o qual o contrato seria uma pantomima, sem nenhum prestígio ou eficácia. Pelo princípio da força obrigatória dos contratos, estes devem ser fielmente cumpridos, sob pena de execução em face da parte inadimplente.

Não se quer com isso dizer que o princípio da força obrigatória é absoluto, muito ao contrário, se nos contratos de execução continuada, como o contrato de trabalho, a prestação de uma das partes tornar-se excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevistos, poderá o devedor pedir a sua resolução do mesmo (478, NCC). No caso, o contrato de trabalho, que é feito para durar, não é resolvido, mas sim adequado às novas circunstâncias.

A interpretação contratual trabalhista não pode olvidar o princípio da boa-fé como regra hermenêutica, a fim de permitir que o contrato de trabalho atinja sua finalidade socioeconômica. Deve-se levar em conta a vontade individual temperada pela necessidade de forjar justiça contratual. Tudo isso articulado com o dever de respeito recíproco aos interesses dos contratantes. Daí se consegue compreender a necessidade de tutela legal dos contratos de adesão e de se imantar certas cláusulas contratuais como irrenunciáveis.

## Conclusão

O Direito do Trabalho com suas normas tutelares há muito já denunciava a falácia da igualdade formal e do princípio da plena autonomia da vontade, molas mestras do sistema de Direito Civil brasileiro até 2003.

A experiência do ordenamento jurídico laboral demonstra que o papel do Estado é o de assegurar que o contrato de trabalho, como instrumento de intercâmbio de operações econômicas de produção, constitua um meio de alcançar a democracia, o solidarismo e a justiça nas relações entre o capital e o trabalho, parâmetros importantes para se identificar a sua função social.

A regra de conduta adequada ditada pela boa-fé objetiva tem perfeita adaptação na seara laboral, pois consolida em definitivo o contrato de trabalho como uma pluralidade de deveres: os de prestação e os genéricos de conduta. Com isso, podemos asseverar que a boa-fé configura, a um só tempo, um direito fundamental dos contratantes e um elemento intrínseco ao contrato de trabalho, pois, ao limitar a autonomia da vontade das partes, resgata o conteúdo ético da relação empregatícia.

## Bibliografia

BONAVIDES, Paulo. *Do Estado liberal ao Estado Social*. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

- GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. São Paulo: Malheiros, 2012.
- LAMARCA, Antonio. *Contrato Individual de Trabalho*. São Paulo: RT, 1969.
- LEÃO XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum* – sobre a condição dos operários. Petrópolis: Paulinas, 2000.
- LÔBO, Paulo Luiz Neto. Dirigismo Contratual. *Revista de Direito Civil*, São Paulo, n. 52, p. 65-78, 1990.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1996.
- MELLO, Adriana Mantim T. de.
- MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de Direito Operário*. São Paulo: LTr, 2006.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. Rio de Janeiro: Gen, 2013, v. 1.
- SILVA, Jorge César Ferreira. *A boa-fé e a violação positiva do contrato*. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.
- SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A caracterização do acidente de trajeto. Enquadramento constitucional. Critério objetivo ou subjetivo? Posicionamento da doutrina e dos tribunais. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, Revista dos Tribunais, n. 145, p. 289-306, jan. 2012.
- SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, v. 1.
- WALD, Arnaldo. *Direito Civil – Parte Geral*. São Paulo: Saraiva, 2012.



# Seguro de vida e acidentes pessoais em grupo – competência da Justiça do Trabalho e prazo prescricional

José Mateus Alexandre Romano<sup>1</sup>

Sabemos que a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, conforme art. 114 da Constituição da República Federativa do Brasil (CF/88).

O empregador, por vezes, assegura a seus empregados e dependentes seguro de vida e/ou acidentes pessoais em grupo. Apesar da denominação seguro de vida, as indenizações previstas em geral não se limitam somente ao evento morte, mas se estendem também a outros sinistros, como invalidez.

Este trabalho tem o objetivo de trazer à reflexão qual seria o órgão competente para dirimir conflitos, quando é negado o pagamento da indenização do seguro de vida e/ou acidentes pessoais em grupo; e, ainda qual a prescrição a ser aplicada (a do direito civil ou a trabalhista) quando o empregador é o estipulante e o contrato é realizado por força de instrumentos coletivos de trabalho, por regulamento empresarial ou por obrigação imposta no momento das contratações dos empregados.

No seguro de vida individual, a contratação é feita pelo próprio segurado e apenas para sua garantia. Assim, figuram no contrato o segurado-contratante, a seguradora-contratada e os beneficiários.

No seguro de vida e/ou acidentes pessoais em grupo, é obrigatória a presença da figura do estipulante, que pode ser qualquer pessoa física ou jurídica, como as associações de classe. Aquele é, pela interpretação literal do §2º do art. 21 do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966 (Decreto-Lei 73/66), e do art. 801 e seus parágrafos, da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), o mandatário do segurado. Recebe deste a autorização para firmar a contratação de seguro, fica investido de poderes de representação e tem a responsabilidade de receber o prêmio mensal e repassá-lo à seguradora. Com esta não se confunde e não é solidariamente responsável. Eis os termos dos citados artigos:

Art 21. Nos casos de seguros legalmente obrigatórios, o estipulante equipara-se ao segurado para os efeitos de contratação e manutenção do seguro.  
(...)

---

<sup>1</sup> Juiz titular da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, ex-chefe da Assessoria Jurídica do Banco de Crédito Real de Minas Gerais (filial RJ).

§ 2º Nos seguros facultativos o estipulante é mandatário dos segurados.

“Art. 801. O seguro de pessoas pode ser estipulado por pessoa natural ou jurídica em proveito de grupo que a ela, de qualquer modo, se vincule.

§ 1º O estipulante não representa o segurador perante o grupo segurado, e é o único responsável, para com o segurador, pelo cumprimento de todas as obrigações contratuais.

§ 2º A modificação da apólice em vigor dependerá da anuência expressa de segurados que representem três quartos do grupo.

Quanto ao modo de ser realizado, divide-se na forma contributiva (com participação dos empregados, de forma parcial ou total, no pagamento do prêmio mensal); ou não contributiva, através do qual o estipulante empregador se obriga a quitar todo o valor do prêmio à seguradora.

Pouco importa a matéria de fundo do referido pacto. É indiferente se o contrato foi firmado no momento da admissão do trabalhador; se o foi para a conveniência de quem o empregou ou para atingir interesses do grupo econômico a que pertence; se foi firmado por força de regulamento empresarial ou de instrumentos coletivos de trabalho; se o empregador figura como estipulante do contrato de seguro em grupo ou o contrato de seguro se caracteriza como pacto acessório do contrato de emprego.

Os conflitos de interesse que aparecem como matérias incidentes no processo trabalhista advêm das mais diversas áreas do Direito, como o Civil, Tributário, Previdenciário e exigem a manifestação da Justiça do Trabalho.

Com efeito, o inciso VI do art. 114 da CF/88 afirma a sua competência para apreciar qualquer dano patrimonial decorrente do contrato de emprego, ainda que a lesão ocorra em pactos adjetos como o aqui tratado. Isso sem falar nos casos de dano moral decorrentes da relação de trabalho (como o dano moral puro ou o dano estético, que são um do outro distintos e não cumuláveis).

Verifica-se assim que aos contratos de seguro de vida e/ou acidentes pessoais em grupo não são dirigidas somente as regras do Decreto-Lei nº 73/66 e do art. 801 do Código Civil. Quando o estipulante é o empregador, devemos aplicar a teoria da primazia da realidade, prevista do Direito do Trabalho e a teoria da aparência, advinda da Lei nº 8.708, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor), segundo a qual o contrato de seguro é um contrato de consumo, conforme ali estabelecido, de forma literal:

Art. 3º Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica,[...], que desenvolvem atividade de [...], distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços [...];

[...]

§2º Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.



A relação jurídica entre segurado e seguradora é de serviço. Se dela participa o empregador, este deve responsabilizar-se por toda a cadeia de comercialização do produto. Não se pode deixar de lado o contrato-realidade. Seguro somente pode ser firmado com empresa seguradora, ainda que esta empresa seja do mesmo conglomerado do empregador. Assim, a responsabilidade para com a sua realização e com o pagamento do sinistro é do empregador. Essa interpretação não é só da Justiça do Trabalho, conforme jurisprudência que colho e transcrevo:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE O BANCO A ENTIDADE ESTIPULANTE, NÃO HAVENDO QUE SE FALAR EM ILEGITIMIDADE PASSIVA, ATÉ PORQUE SÃO PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. CORRETO O *DECISUM*, QUE DEVE SER MANTIDO. PLENA APLICAÇÃO DO CDC. NEGA-SE PROVIMENTO AO AGRAVO INSTRUMENTAL DA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA. (TJ-SP, 27ª Câmara de Direito Privado, AI 990.09.310698-1 SP, Relator: desembargador Campos Petroni, julgado em 20/7/2010 e publicado em 29/7/2010 no DJSP)

SEGURO DE VIDA E/OU ACIDENTES PESSOAIS - LEGITIMIDADE PASSIVA - BANCO QUE PERTENCE AO MESMO GRUPO QUE A SEGURADORA - RECONHECIMENTO - Recusa do réu em responder pelo pagamento de indenização decorrente de contrato de seguro firmado com seguradora do mesmo grupo econômico do banco - Ilegitimidade passiva de parte afastada, diante da prova dos autos, que acena com a responsabilidade negocial do banco para o negócio, diante da falta de nitidez dos negócios do grupo perante a consumidora e da impossibilidade de fato de ela precisar e distinguir com clareza as figuras do banco e da seguradora[...] (TJ/SP, 31ª Câmara de Direito Privado, AI 990.09.310698-1, Relator: desembargador Carlos Vieira Von Adamek, julgado em 5/9/2009 e publicado em 13/10/2009 no DJSP)

AGRAVO DE INSTRUMENTO - COBRANÇA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS - INSTITUIÇÃO FINANCEIRA E SEGURADORA PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO - ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE PASSIVA - DESCABIMENTO -DECISÃO MANTIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. O ajuizamento da demanda objetivando o pagamento de cobertura securitária contra a instituição financeira líder do grupo, em vez da seguradora que o integra, constitui mera irregularidade, na linha de precedentes desta Corte e do STJ. (TJ-SP, 29ª Câmara de Direito Privado, AI 1242486008 SP, Relator: desembargador Reinaldo de Oliveira Caldas, julgado em 28/1/2009 e publicado em 13/2/2009 no DJSP)

O Contrato de seguro é uma relação de consumo na qual se presume a boa-fé do segurado. Por essa razão incumbe à seguradora o ônus da prova da alegada má-fé do segurado ao contratar o seguro. Eventual dúvida deve ser resolvida em favor do segurado, nos termos do art. 47, da Lei 8.078 /90. Inexistindo prova de que o segurado, ao

contratar o seguro, fosse portador de hipertensão portal decorrente de esquistossomose, tampouco de que tivesse conhecimento da sua gravidade, não se configura a omissão intencional capaz de ocasionar a perda do direito à indenização. Não exigindo realização de exames médicos prévios do proponente, a seguradora assume o risco, não podendo, sob a alegação de má-fé do segurado, eximir-se do pagamento da indenização. Recurso provido. (TJ-SP, 34ª Câmara de Direito Privado, APL 992060312903 SP, Relator: desembargador Gomes Varjão, julgado em 24/5/2010 e publicado em 1/6/2010 no DJSP)

PREVIDÊNCIA PRIVADA - Pensão por morte - Alegada doença preexistente tendo o participante omitido sua patologia ao contratar plano de aposentadoria privada - Necessidade de prévio exame médico ou prova da efetiva má-fé do segurado - Contrato de adesão, regido pelo Código de Defesa do Consumidor - Se o participante não fornece informação sobre o seu estado de saúde, a contratada assume os riscos do negócio - Sentença de improcedência reformada. DANOS - Não comprovação da ocorrência de danos indenizáveis, que não se presumem. Recurso parcialmente provido (TJ-SP, 6ª Câmara de Direito Público, APL 990100464434 SP, Relator: desembargador Carlos Eduardo Pachi, julgado em 17/5/2010 e publicado em 27/5/2010 no DJSP).<sup>2</sup>

O Judiciário Trabalhista não pode se furtar ao que ocorre no cotidiano. Não são novas a ocorrência e a notícia de casos em que empregados informam que, no momento da contratação, são obrigados a se vincular a papéis do conglomerado do empregador, dentre eles, o seguro de vida e/ou acidentes pessoais em grupo. Ou obrigados a se vincular ao benefício de outra seguradora, não pertencente ao mesmo grupo econômico, por força de regulamento empresarial ou de instrumentos coletivos de trabalho. É certo que já se firmou entendimento que essa associação não autoriza ao empregado requerer a devolução dos valores mensais levados a débito de seus salários (prêmio), porque se trata de benefício social para o obreiro e/ou sua família.

De uma forma ou de outra, o contrato de seguro adere ao contrato de emprego, porque se trata de cláusula benéfica (art. 468 da CLT).

Pelos motivos expostos, o empregador, na qualidade de estipulante, tem responsabilidade direta no caso de negativa de pagamento da indenização do sinistro, seja por força do previsto no § 2º do art. 2º da CLT; do previsto no art. 942 do Código Civil ou por força do § 2º do art. 3º c/c 28 c/c art. 34 c/c parágrafo único do art. 7º, todos do Código de Defesa do Consumidor. Há responsabilidade solidária de todos os fornecedores que participam da cadeia de produção ou comercialização do produto.

A jurisprudência trabalhista já se deparou com o tema nos julgados a seguir transcritos:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

---

<sup>2</sup>Disponível em: <<http://esaj.tjsp.jus.br/cjsjg/resultadoSimples.do;jsessionid=27F46847FA135B22BD20C8560F303E96?nuProcOrigem=990093106981+&nuRegistro=>>>.

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA EM GRUPO. A pretensão dirigida pelo reclamante à reclamada recai sobre verba civil, qual seja, o seguro de vida em grupo, mas que decorre do contrato de trabalho. Assim, em relação à empregadora, não é possível reconhecer a incompetência material da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Precedentes desta Corte. Óbice da Súmula nº 333 do TST. Agravo a que se nega provimento. (TST-Ag-AIRR-121-37.2011.5.04.0121, 7ª Turma, Relator: desembargador convocado Valdir Florindo, julgado em 29/5/2013 e publicado em 3/6/2013 no DEJT)

No corpo do acórdão acima, também são citados vários precedentes do TST a respeito do tema:

CONTRATO DE SEGURO DE VIDA ESTABELECIDO EM REGULAMENTO INTERNO DA EMPRESA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Em se tratando de vantagem outorgada ao reclamante por força de regulamento interno da empresa, resta indene de dúvidas que se discute direito decorrente da relação de emprego. Resulta inafastável, daí, a competência da Justiça do Trabalho para dirimir litígio relacionado com o não cumprimento do referido contrato de seguro de vida - do que resultaria, em última análise, a frustração do escopo do regulamento da empresa. Recurso de revista de que não se conhece. (TST-RR-7500-10.2004.5.03.0054, 1ª Turma, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT de 3/4/2012)

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA FIRMADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DE SEUS EMPREGADOS. OFENSA AO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. É competente esta Justiça Especializada, nos termos do artigo 114, I, da Constituição Federal, para apreciar e julgar questão relacionada ao vínculo de emprego, em que se discute o direito ao recebimento de indenização decorrente de aposentadoria por invalidez, prevista no seguro de vida firmado pela empregadora, em favor de seus empregados. Precedentes de Turmas e da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-1119-24.2010.5.03.0038, 2ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT de 30/11/2012)

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS PREVISTO EM NORMA COLETIVA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. Tratando-se de direito advindo da relação de emprego, como evidenciado na decisão regional, não há como negar a competência desta Justiça Especializada, na forma prevista no art. 114 da Constituição da República. Precedentes. (TST-RR-48200-62.2006.5.03.0020, 3ª Turma, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, DEJT de 12/3/2010)

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA FIRMADO PELA EMPREGADORA EM FAVOR DE SEUS

EMPREGADOS. OFENSA AO ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO. Esta Justiça Especializada é competente, nos termos do artigo 114, I, da Constituição Federal, para apreciar e julgar questão relacionada ao vínculo de emprego, em que se discute o direito ao recebimento de indenização decorrente de aposentadoria por invalidez, prevista no seguro de vida firmado pela empregadora, em favor de seus empregados. Precedentes de Turmas e da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-750-39.2010.5.03.0035, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT de 9/11/2012)

RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIO DECORRENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. SEGURO DE VIDA CONTRATADO PELA EMPREGADORA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Compete à Justiça do Trabalho julgar ação ajuizada contra empresa de seguros e empregador, onde se questiona o valor relativo a prêmio do seguro devido por acidente do trabalho que causou redução parcial e permanente da capacidade laborativa do autor. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-35800-30.2008.5.15.0014, 6ª Turma, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT de 12/11/2010)

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SEGURO DE VIDA VINCULADO AO CONTRATO DE TRABALHO. A pretensão dirigida pelo reclamante recai sobre verba civil (contrato de seguro), mas que decorre do contrato de trabalho. Assim, não é possível reconhecer a incompetência material da Justiça do Trabalho, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal. Decisão regional contrária a esse entendimento. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-RR-58700-92.2009.5.03.0050, 7ª Turma, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, DEJT de 5/10/2012)

RECURSO DE REVISTA - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO SEGURO DE VIDA. Como a causa de pedir tem origem no contrato de trabalho e o pedido refere-se ao pagamento da indenização prevista no contrato de seguro, que foi pactuado pelo Empregador em benefício de seus empregados e decorrente do mencionado liame, esta Justiça Especializada é competente para dirimir a controvérsia relacionada ao pedido de indenização, nos termos do art. 114 da CF. Recurso conhecido e provido. Prejudicada a análise dos demais temas. (TST-RR-56800-15.2005.5.02.0027, 8ª Turma, Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, DEJT de 17/6/2011)

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO. BENEFÍCIO DECORRENTE DA APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Em se tratando de vantagem outorgada ao reclamante por força do contrato de emprego, resta indene de dúvidas que se discute direito

decorrente da relação laboral. Resulta inafastável, daí, a competência da Justiça do Trabalho para dirimir litígio relacionado com o não cumprimento de contrato de seguro de vida em grupo, no que tange ao pagamento do benefício devido em razão da aposentadoria por invalidez. Recurso de embargos conhecido e não provido. (...)" (TST-E-RR-176300-44.2002.5.17.0001, SBDI-1, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT de 30/9/2011)

Legítimos para figurarem no polo passivo da relação processual trabalhista são tanto o empregador, quanto à seguradora:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. (...). 2. ILEGITIMIDADE PASSIVA. A legitimidade para a causa, segundo a teoria da asserção, adotada pelo ordenamento jurídico brasileiro para a verificação das condições da ação, é aferida conforme as afirmações feitas pelo autor na inicial. No caso, tendo a reclamada sido indicada pelo reclamante para figurar no polo passivo da ação, em razão de ser considerada devedora do crédito postulado nestes autos, resulta, pois, sua legitimidade passiva *ad causam* [...]. (TST-AIRR-530-47.2010.5.04.0121, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT de 21/10/2011).

Em conclusão, a competência para dirimir conflitos relativos aos contratos de seguro de vida e/ou acidentes pessoais, quando estes são pactos adjetos do contrato de emprego ou quando o empregador é estipulante e figura com a seguradora no litisconsórcio (...), é da Justiça do Trabalho.

No que diz respeito à prescrição, na hipótese de o empregado se encontrar inválido e receber benefício previdenciário por auxílio-doença (código 31 junto ao INSS), auxílio-doença acidentário (código 91) ou aposentadoria por invalidez (código 32), o contrato de trabalho permanece suspenso, nos termos dos arts. 475 e 476 da CLT. Nesta hipótese, não há prescrição bial a ser declarada.

É certo que o STJ, através da Súmula 278, firmou entendimento de que o prazo prescricional para reclamar o pagamento de indenização de seguro de vida e/ou acidentes pessoais é aquele previsto no art. 206 do Código Civil. Este é de um ano, contado do momento em que o segurado tomou ciência inequívoca do sinistro. É suspenso desde quando se faz o pedido à seguradora até que o segurado tenha ciência da decisão (Súmula 229 do STJ). No entanto, a prescrição ânua, capitulada no art. 206, do Código Civil, não se aplica ao contrato de seguro e/ou acidentes pessoais em grupo de que participe o empregador.

Em uma ação trabalhista, qualquer título, ainda que previsto em pactos adjetos, somente está sujeito à prescrição constitucional bial ou quinquenal, em virtude do art. 7º, inciso XXIX, da Lei Maior:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
[...]

XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de:

a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural.

Dessa forma, o prazo para o ajuizamento da ação começa a correr da ciência inequívoca do sinistro. Deste momento até a resposta da seguradora, permanece suspenso, para somente recomençar a contagem a partir da negativa de pagamento. Posteriormente a esse marco, a prescrição volta a fluir, por força atrativa do citado dispositivo constitucional.

## **Referência Bibliográfica**

BENJAMIN, Antonio Herman V.; BESSA, Leonardo Roscoe; MARQUES, Cláudia Lima.

*Manual do Direito do Consumidor*. 5 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

# **DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA**





## Recurso Ordinário: 0002948-18.2013.5.01.0482

<b>Titulação:</b>	Direito do trabalho. Direito Sindical e Questões Análogas. Contribuição Sindical Rural.
<b>Palavras-chave:</b>	contribuição sindical, compulsório, ilegalidade.
<b>Turma:</b>	10ª
<b>Relatora:</b>	Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo
<b>Data de julgamento:</b>	30/4/2014
<b>Publicação:</b>	23/5/2014

**Contribuição sindical rural. Impossibilidade. Falta de receptividade pela Convenção Internacional nº 87 da OIT.** A cobrança da contribuição sindical rural patronal compulsória viola o princípio da liberdade sindical, compromisso internacional firmado pelo Brasil. Apelo autoral improvido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário em que são partes: **Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA**, como recorrente, e **Victeliano Pereira de Lima**, como recorrido.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela autora, objetivando a reforma da sentença de fl. 135, proferida pela MMª. Juíza Ana Celina Laks Weissbluth, da 2ªVT/MACAÉ, que extinguiu o feito sem resolução do mérito. Sustenta que a contribuição sindical rural teria sido recepcionada pela Carta Política de 1988, pugnando pela incidência do art. 600 da CLT.

Custas processuais à fl. 145.

Contrarrazões às fls. 150/155, com preliminar de prescrição total.

É o relatório.

### VOTO

#### Conhecimento

Recurso ordinário interposto a tempo e modo. Conheço.

#### Mérito

## Da contribuição sindical rural

A autora defende a constitucionalidade da contribuição sindical rural prevista nos arts. 513, “e” da CLT c/c 578 da CLT, invocando sua adequação ao art. 8º, IV, *in fine*, da Lei Maior e ao princípio da unicidade sindical.

O Juízo de origem, declarando a inconstitucionalidade da cobrança da contribuição sindical compulsória, extinguiu o processo sem resolução do mérito, fundamentando-se na impossibilidade jurídica do pleito autoral, a teor do art. 267, VI do CPC.

Escoreito o *veredicto*.

Isto porque a Constituição de 1988 não modificou, na essência, o modelo da unicidade sindical da “Era Vargas” e de representação de categorias profissionais e econômicas na mesma base territorial, excetuadas as transformações relativas a autonomia da organização sindical e a composição de conflitos na esfera das relações de trabalho.

Sabe-se que o art. 8º da CF concentra o núcleo da liberdade sindical pátria e seu modelo organizacional, *verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;  
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Da mesma forma, o art. 5º da Carta da República estabelece um conjunto normativo concernente à proteção das relações associativas em que os cidadãos brasileiros e estrangeiros estejam envolvidos, *verbis*:

- XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;
- XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;
- XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;
- XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;
- XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

De outro vértice, a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1948, não ratificada pelo Brasil, consagrou o princípio geral da liberdade de associação para fins sindicais (“liberdade sindical”) e o direito de sindicalização, nos termos do art. 2º, *verbis*:

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar seus respectivos estatutos.

No mesmo acorde, a Declaração da Filadélfia, documento adotado pelos membros da OIT para estabelecer os fins e objetivos da Organização, reafirma o caráter indispensável, essencial, do princípio da liberdade de associação nas relações laborais, como prevê seu §1º, alínea b, *verbis*:

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:  
(...)  
b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;  
(...)

Ainda que se sustente, do ponto de vista formal, que o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 87 da OIT, existem outras fontes normativas a ser observadas, as quais o país está imediatamente vinculado, quanto à plena efetividade do princípio da liberdade sindical e da proteção do direito de sindicalização no ordenamento jurídico pátrio, *verbis*:

- a) Declaração de Direitos Humanos de 1948;
- b) Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- c) Convenção nº 98, relativa ao Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, de 1949;
- d) Pacto de Direitos Civis e Políticos, de 1966;
- e) Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966;
- f) Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969 (Pacto de San José);
- g) Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador);

Acrescente-se, ainda, o disposto na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da qual o Brasil é signatário e aderente, *verbis*:

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Lembra:

a) que no momento de incorporar-se livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por alcançar os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades e atendendo a suas condições específicas;

b) que esses princípios e direitos têm sido expressados e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicos em convenções que foram reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;

b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A propósito do tema, a doutrina de **Maristela Basso e Fabrício Polido**, *in verbis*:

Assim, seria desejável e coerente que os tribunais brasileiros recorressem, nos casos concretos envolvendo organizações sindicais, à aplicação das normas da Convenção nº 87, ainda que admitida como tratado não ratificado, mas vinculantes na medida em que os Membros da OIT, como é o caso do Brasil, tenham formalmente ratificado a Constituição e adotado a Declaração de Princípios e Direitos do Trabalho.

Isso porque a leitura do art. 15 da Convenção nº 87 poderia levar à falsa premissa de que os direitos e obrigações ali consagrados somente são exigíveis na medida em que um Membro a tenha ratificado e depositado o instrumento de ratificação relevante perante o Diretor-Geral da Organização, sem qualquer consideração relevante ao conjunto de normas vigentes no Direito Internacional do Trabalho.

Outro importante parâmetro de hermenêutica seria o de analisar a compatibilidade das normas do direito brasileiro em matéria sindical com outras normas convencionais, em especial aquelas do sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, como o Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, de 17 de novembro de 1988 (“Protocolo de São Salvador”)<sup>177</sup>. (*A Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a Adequação do Direito Interno Brasileiro aos Princípios e Regras Internacionais do Trabalho. Disponível em: <www.tst.jus.br>*)

Nessa esteira, o compromisso internacional firmado pelo Brasil de respeitar a liberdade sindical prevista na Convenção Internacional nº 87 da OIT integra o ordenamento jurídico pátrio com hierarquia normativa superior àquela prevista no texto consolidado (“caráter de supralegalidade”), a teor do art. 5º, §3º da Constituição Federal, conforme jurisprudência sedimentada do Supremo Tribunal Federal (RE nº 466.343-SP e HC nº 87.585-TO). No caso em baila, a cobrança da “contribuição sindical rural patronal compulsória” viola a liberdade sindical, em não tendo sido recepcionada pelo Magno Texto Republicano de 1988, resultando na impossibilidade jurídica dos pedidos formulados pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA).

Nessa ampla moldura, mantenho intacta a decisão de origem que extinguiu o feito sem resolução do mérito, a teor do art. 267, VI do CPC, restando prejudicadas as demais questões aventadas no recurso ordinário, além da preliminar de prescrição total arguida pelo réu em contrarrazões.

## CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário e, no mérito, **nego-lhe provimento**.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora.

Rio de Janeiro, 30 de abril de 2014.

**Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo**  
Relatora



## Recurso Ordinário: 0089900-36.2008.5.01.0074

<b>Titulação:</b>	Direito Processual Civil e do Trabalho. Liquidação/Cumprimento/Execução. Efeito Suspensivo/Impugnação/Embargos à Execução.
<b>Palavras-chave:</b>	execução, fiança bancária, garantia do juízo, dinheiro.
<b>Turma:</b>	10ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva
<b>Data de julgamento:</b>	15/1/2014
<b>Publicação:</b>	28/1/2014

**Agravo de petição. Carta de fiança bancária. Condições de admissibilidade como garantia do juízo. Fiador residente em outro município. Celeridade.** Em regra, a carta de fiança bancária é equivalente a dinheiro. Por outro lado, quando o fiador residir em outro município, a execução tomará mais tempo, causando prejuízos ao trabalhador. Dessa maneira, o exequente não é obrigado a aceitar tal garantia – ainda mais quando o executado possuir grande patrimônio no município onde se processa a execução. Observância do princípio da celeridade e aplicação subsidiária do artigo 825 do CC.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de agravo de petição em que são partes: **Sociedade Superior de Ensino Estácio de Sá**, como agravante, e **Marília Moraes dos Santos Cabreira**, como agravada.

### RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 335, proferida pelo MM. Juiz Álvaro Antônio Borges Faria, da 74ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que, não conheceu dos embargos à execução por falta de garantia do juízo, executada, às fls. 344/357.

Em síntese, a agravante pugna pela validade da carta de fiança bancária para fins de garantia da execução, invocando o entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial nº 59 da SDI-2 do colendo TST. Argumenta que a obrigatoriedade de o fiador ser domiciliado no município onde tenha de prestar fiança só se aplica a contratos de natureza cível. Da mesma forma, alega que a exigência de que o fiador renuncie ao direito de se exonerar da obrigação só é aplicável diante da Fazenda Pública. Invoca, assim, o artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República.

Contraminuta às fls. 360/363, sem preliminares.

Dispensada a remessa dos autos ao Douto Ministério Público do Trabalho, em razão de a hipótese não se enquadrar na previsão de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 214/2013-GAB, de 11/3/2013.

É o relatório.

## **VOTO**

### **Conhecimento**

Conheço do agravo de petição por presentes os pressupostos de admissibilidade.

Como o agravo tem por objeto a admissibilidade da carta de fiança como garantia do juízo – tema passível de discussões – deixa-se para apreciar a questão da garantia no mérito.

### **Mérito**

#### **Da Carta de Fiança Bancária – Requisitos de Admissibilidade**

Nego provimento.

A agravante pugna pela validade da carta de fiança bancária para fins de garantia da execução, invocando o entendimento cristalizado na Orientação Jurisprudencial nº 59 da SDI-2 do colendo TST. Argumenta que a obrigatoriedade de o fiador ser domiciliado no município onde tenha de prestar fiança só se aplica a contratos de natureza cível. Da mesma forma, alega que a exigência de que o fiador renuncie ao direito de se exonerar da obrigação só é aplicável diante da Fazenda Pública. Invoca, assim, o artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República.

Como se vê às fls. 301-verso, o fiador é o Banco ABC Brasil, sediado em São Paulo/SP.

Ora, o Processo do Trabalho é norteado pelo princípio da celeridade. A utilização de carta de fiança – instituto de direito privado, do campo das obrigações e contratos – deve ser usado com restrições, vale dizer: apenas quando não prejudicar o credor.

A carta de fiança prestada por fiador residente em outro município – aliás, em outro estado, no caso – demanda mais tempo e, portanto, não pode ser considerada equivalente a dinheiro. Note-se que a agravante é instituição de ensino com grande patrimônio nesta cidade e, portanto, não se justifica a utilização de carta de fiança prestada em outro estado.

Veja-se a jurisprudência desta Especializada:

A “carta de fiança bancária”, garantia dada por banco comercial, bem assim, o 'seguro garantia judicial-, devem sempre atender a certas circunstâncias para que sejam aceitos como garantia do juízo na execução, como, v.g., não ser obstáculo ao levantamento da parte



incontroversa, ser proveniente de instituição da mesma localidade em que se processa a execução, e não possuir limite quanto ao valor ou quanto ao prazo de validade. Inatendidas tais exigências, não se pode ter por garantido o juízo. (0000008-50.2013.5.01.0201 - DOERJ 26/9/2013. Relator: Desembargador Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues)

**Agravo de petição. Carta de fiança bancária. Inaplicabilidade ao processo do trabalho.** 1) A relação jurídica entre fiador e afiançado possui natureza civil (Código Civil, arts., 818/839). Corresponde a um contrato baseado na confiança das partes contratantes. É uma garantia fidejussória. Cessada a confiança, o beneficiário da fiança perde a sua garantia. Trata-se, portanto, de relação estranha à relação de emprego e, mais ainda, à relação processual existente entre credor e devedor trabalhistas. 2) O art. 825, do Código Civil, dá ao credor o direito de recusar o fiador, fato sequer tangenciado pela Orientação Jurisprudencial nº 59, da SBDI-II. 3) A liquidez que reveste a carta de fiança fica ao livre arbítrio do fiador, na medida em que, cessada a confiança que deu causa a sua emissão, poderá ser revogada a fiança adredemente assumida. 4) Os princípios da celeridade e simplicidade norteadores do processo do trabalho, tornam ainda mais inaplicável o § 2º, do art. 656, do CPC, dada a sua manifesta incompatibilidade com esse ramo específico do processo. 5) Admitir fiança bancária como garantia do Juízo é direcionar a execução contra terceiro, estranho tanto à relação processual, como à própria relação de direito material que ensejou o título executivo judicial, o que, uma vez mais, não se coaduna com as normas e princípios inerentes ao direito do trabalho e ao processo que o instrumentalize. 6) Ainda que se admitisse a compatibilidade do art. 656, § 2º, do CPC, ao processo do trabalho, a carta de fiança oferecida, no presente caso não atende requisito essencial previsto no referido dispositivo legal, qual seja, o de que o valor garantido deve ser superior ao devido em, pelo menos, 30%. (0001668-52.2009.5.01.0029 - DOERJ 15/7/2011. Relator: Desembargador Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha)

Diante do exposto, conheço do agravo de petição e, no mérito, nego-lhe provimento na forma da fundamentação supra.

**ACORDAM** os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Exmo. Des. Relator.

Rio de Janeiro, 15 de janeiro de 2014.

**Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva**  
Relator



## Recurso Ordinário: 0002048-72.2012.5.01.0481

<b>Titulação:</b>	Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral. Atos Discriminatórios.
<b>Palavras-chave:</b>	dano moral, indenização, rescisão indireta.
<b>Turma:</b>	1ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim
<b>Data de julgamento:</b>	1º/4/2014
<b>Publicação:</b>	14/4/2014

**Danos morais. Empregado mandado ao exterior sem documentação adequada.** A conduta omissiva e ilícita do empregador, que manda empregado para Coréia do Sul sem documentação regular, provocando constrangimentos, agravados pela barreira da língua, enseja a indenização por danos morais.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes: **Ventura Petróleo S.A.**, como recorrente, e **Julio Cesar Viana**, como recorrida.

Recorre ordinariamente a reclamada, fls. 116/126, inconformada com a decisão de fls.112/115, proferida pela MM Juíza da 1ª Vara do Trabalho de Macaé, Dra. Letícia Costa Abdalla, que julgou procedente em parte o pedido.

Requer a reforma da sentença para que seja absolvida da condenação ao pagamento da indenização pelos danos morais e pela indenização decorrente da rescisão indireta do contrato de emprego. Inicialmente, afirma que o autor não tem direito à gratuidade de justiça porque percebia salário superior ao dobro do mínimo legal. No mérito, alega não haver prova da sua responsabilidade, que é subjetiva, com o incidente ocorrido na Coréia do Sul. Diz que nada ocorreu com os demais trabalhadores que também foram mandados ao exterior e que o que aconteceu com o reclamante por culpa exclusiva dele. Contesta a rescisão indireta declarada, ponderando que há pedido de demissão nos autos, de próprio punho, em virtude de ter o autor arranjado outro emprego. Assim, indevidas as verbas e imotivada a dispensa. Acrescenta que o autor não teve nenhum problema após o ocorrido na Coréia, nem ficou traumatizado, tanto que embarcou em outras unidades da ré. Pede, caos mantida a condenação, seja especificada a maior remuneração.

Depósito e custas, fls.127/128.

É o relatório.

### VOTO

#### Gratuidade de Justiça

O fato de ter obtido um outro emprego não é motivo para se negar o direito à

gratuidade de justiça ao reclamante. Contudo, quando requerido o benefício, não cuidou o reclamante, nem o seu patrono, de fazer a declaração de miserabilidade jurídica, nem pessoalmente, nem por meio do seu advogado particular.

Limitou-se a requerer a gratuidade na inicial, invocando a Lei nº 1.060/1950, sendo certo que percebia mais que dois salários mínimos.

Assim, reformo a sentença e indefiro a gratuidade de justiça porque não atendidos os requisitos legais para a sua concessão.

### **Danos morais. Indenização**

A recorrente se insurge contra a condenação ao pagamento da indenização por danos morais, afirmando que não pode ser responsabilizada pelos transtornos vivenciados pelo reclamante na viagem à Coréia do Sul, os quais diz terem sido provocados por ele.

Incontroverso nos autos que o reclamante viajou para o exterior a serviço e a expensas da reclamada. Este fato, por si só, já demonstra que era da empresa, e exclusivamente dela, a responsabilidade por tudo que acontecesse com o trabalhador – exceto por fatos resultantes de sua conduta. Ou seja, a presunção é pela responsabilidade do empregador. Eventual culpa exclusiva do empregado – como no incidente em questão que o impediu de ingressar no país de destino – seria ônus de prova do réu, o que, *in casu*, não aconteceu.

E a prova documental respalda a presunção quanto aos fatos narrados na inicial.

Basta ver o documento de fl. 29 de repatriação, além de outros relativos à estada relâmpago do reclamante no mencionado país, fl.30/32, já bastariam para dar uma ideia do constrangimento vivenciado pelo recorrido, considerando a escrita ali contida.

O reclamante narra, na causa de pedir, as agruras que passou quando chegou ao aeroporto da Coréia do Sul, ficando impedido de entrar no país, devido à falta de documentação necessária para o trabalho que ali executaria a mando da reclamada, e que, ao contrário do que lhe foi prometido, não havia nenhum representante da empresa à sua espera. Sem falar a língua local, teve grande dificuldade de se comunicar, ficando logo sob suspeita, escoltado por policiais, e somente conseguindo falar com sua esposa por telefone com muito custo. Narra ainda dificuldades para dormir no chão da sala de espera no aeroporto, e o constrangimento de se ver acompanhado permanentemente por dois policiais coreanos, até para ir ao banheiro. Determinado o seu retorno imediato ao Brasil, fez escala na China, onde novamente passou por constrangimentos, tendo até mesmo que ficar seminu para uma revista, cujo objetivo não soube explicitar. Diz, também, que neste retorno também teve que fazer escala na Alemanha, e até ali estava sem alimentação havia mais de 24 horas, chegando a desmaiar, sendo atendido pelas aeromoças. Depois disso tudo, ficou traumatizado, a ponto de se submeter a exame psicológico, chegando a fazer uso de medicamento.

A defesa prefere atribuir “exclusiva culpa” ao reclamante, que teria feito “um drama enorme” (*sic*). Mas não nega que tudo aconteceu – seja lá que tenha acontecido – por um erro, equívoco, lapso ou incompetência sua. E curiosamente não nega o abalo psicológico, nem põe em dúvida o parecer da psicóloga juntado à fls. 20/23, mas diz que

os fatos ali narrados são fruto de “informação partida exclusivamente do autor” (*sic*). Ou seja, pela tese patronal, as minúcias e detalhes narrados na inicial teriam sido inventados não apenas para ganhar a causa, como também para enganar a psicóloga.

Ora, independente de sabermos, a esta altura, se tudo se passou com os detalhes contados pelo autor, o certo é que a documentação juntada faz crer que ele passou por situações, no mínimo, complicadas, se não vexatórias. É notório que, hoje em dia, as autoridades alfandegárias adotam todas as cautelas possíveis para a entrada de estrangeiros no país, seja na China, nas Coreias, EUA ou na Europa. E, no caso em questão, tudo indica – e a ré sequer isso contesta – que o autor não sabe falar chinês, nem coreano, e estava sem a documentação necessária para justificar o seu ingresso no país, a trabalhado para o seu empregador. Ou seja, a reclamada mandou um empregado viajar a serviço para o exterior, mas não cuidou de assegurar a sua entrada regular, o que, certamente, provocou-lhe constrangimentos. Constrangimentos que, com ou sem “enorme drama”, por certo estiveram muito próximo daquilo que foi narrado na inicial.

Em suma, a conduta omissiva e ilícita da ré foi determinante para que o autor vivesse momentos tensos, o que nos leva a presumir, a esta altura, compatíveis com aqueles que relatam, o que enseja a indenização deferida no primeiro grau, por evidente os danos morais sofridos, independente de ter ou não contraído moléstia psicológica, a qual seria apenas agravante.

Por fim, é de se dizer que valor da indenização arbitrado é o equivalente a duas vezes a maior remuneração paga ao reclamante no curso do contrato de emprego, valor até mesmo aquém das circunstâncias e do dano, tanto que não foi nem mesmo impugnado especificamente pelo recorrente.

### **Rescisão indireta**

A ré se insurge contra a declaração da rescisão indireta do contrato de emprego, afirmando que foi do reclamante a iniciativa de rompimento, conforme pedido de próprio punho, juntado aos autos.

De fato, consta de fl.107 um pedido de demissão do autor, datado de 28 de junho de 2011, portanto, cerca de quatro meses e meio depois do incidente na Coreia, e quase dois meses após alta do tratamento psicológico, cujo laudo se encontra às fls. 20/23.

Tal documento, em nenhuma linha, menciona que o abalo emocional sofrido na viagem tenha retirado dele o discernimento, mas sim que foi gradativamente se reorganizando emocionalmente, retomando as atividades normais e rotineiras e a fazer planos, vindo a trocar de empresa. Aliás, ele próprio disse, quando interrogado, ata de fl. 111, ter optado pelo desligamento da empresa, vindo a conseguir nova colocação “uma/duas semanas” depois.

Nenhuma prova produziu o autor acerca de suposto vício de consentimento na confecção do documento.

Tivesse pedido demissão logo em seguida ao desagradável episódio da frustrada viagem de serviço à Coreia, seria verossímil a tese, mas não parece lógico que passado mais da metade do período do tratamento psicológico, não soubesse o que

estava fazendo quando escreveu o pedido de demissão. Não por acaso, continuou a trabalhar na ré normalmente até aquele momento.

Não bastasse, vê-se que o desligamento ocorreu em 28/6/2011, enquanto a presente ação somente foi ajuizada em dezembro de 2012, lapso de tempo mais que suficiente para afastar qualquer possibilidade de rescisão indireta.

Reformo a sentença no particular para validar o pedido de demissão e, conseqüentemente, excluir da condenação as verbas rescisórias deferidas em virtude da rescisão indireta declarada.

**ACORDAM** os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, dar parcial provimento ao recurso da ré para considerar válido o pedido de demissão e excluir da condenação as verbas rescisórias, além de indeferir a gratuidade de Justiça. Fixar em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) o novo valor da condenação, que servirá para o cálculo das custas. Pela Ré compareceu Dra. Marta Santiago de O. Schelles (OAB 131133).

Rio de Janeiro, 1º de abril de 2014.

**Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim**  
Relator

## Recurso Ordinário: 0001083-75.2011.5.01.0531

<b>Titulação:</b>	Direito Processual Civil e do Trabalho. Jurisdição e Competência. Competência. Competência da Justiça do Trabalho.
<b>Palavras-chave:</b>	incompetência, Justiça do Trabalho, indenização, dano moral relação de trabalho.
<b>Turma:</b>	6ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante
<b>Data de julgamento:</b>	14/5/2014
<b>Publicação:</b>	23/5/2014

**Incompetência da Justiça do Trabalho. Danos morais. Ausência de relação de trabalho.** É do juízo de Direito Cível a competência para apreciação do pedido de indenização por danos morais quando não há entre acionante e acionada relação de trabalho.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário nº 0001083-75.2011.5.01.0531, em que são partes: **Paula Zolotar Lahmer Durval** e **Bruno Zolotar Silva**, como Recorrentes, e **S.A. Usina Coruripe Açúcar e Alcool**, como Recorrida.

### VOTO

#### I – RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelos acionantes às folhas 232/239 em face da r. decisão proferida às folhas 215/221 pelo MM. Juiz Benimar Ramos de Medeiros Marins, da 1ª Vara do Trabalho de Teresópolis, que acolheu a exceção de incompetência em razão do lugar, determinando a remessa dos autos para uma das Varas do Trabalho de Uberaba/MG.

Os acionantes pretendem inicialmente, a nulidade da sentença por prestação jurisdicional incompleta. Sucessivamente, pretendem a reforma da decisão para que seja rejeitada a exceção de incompetência em razão do lugar, sob o fundamento de que a regra contida no artigo 651 da CLT não poderia se sobrepor ao princípio do acesso ao judiciário.

Preparo à folha 240.

Contrarrazões da empresa às folhas 245/246.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº. 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Reg. nº 214/13-GAB., de 11/3/2013.

É o relatório.

## II – FUNDAMENTAÇÃO

### 1. Conhecimento

Conheço do recurso por preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade.

### 2. Mérito

#### Da incompetência da Justiça do Trabalho

Preliminarmente, verifica-se que o objeto da reclamação é o pagamento de indenização por danos morais pelo óbito do irmão dos acionantes, ocorrido na Usina reclamada.

Nos termos da inicial, o *de cujus*, Sr. Geraldo Gomes da Silva, faleceu quando visitava a Usina reclamada, tendo a ela comparecido por ter sido contratado pela “Mavi Máquinas Vibratórias Ltda”.

A Usina Recorrida e a empresa Mavi Máquinas Vibratórias Ltda. firmaram um contrato de compra e venda de equipamento (folhas 159/164), sendo ele um transportador vibratório de ressonância tipo REVITRAN SKL (folha 159), em que a Usina figurava como compradora, e a Mavi, vendedora.

Consta no laudo de folha 34, elaborado pela Polícia Civil e carreado à inicial, que “A vítima perdeu a vida quando realizava o serviço de vistoria para orçamento de manutenção em equipamento denominado Peneira Vibratória de Açúcar, a qual localizava-se em um dos pisos superiores (mezzanino) da Usina”.

Os documentos de folhas 183/186, demonstram que a Tornado Engenharia, empresa da qual o *de cujus* era sócio, era parceira da Mavi Máquinas Vibratórias, prestando serviços técnicos nas vendas por ela realizadas.

Observa-se, portanto, que independentemente de considerar-se a relação existente entre o Sr. Geraldo e a Tornado Engenharia, ou mesmo entre a Mavi Máquinas Vibratórias, é certo que não existia com a Usina recorrida relação de trabalho, já que sua presença no local do óbito se deu apenas em razão da elaboração de orçamento solicitado pela empresa Mavi.

Não obstante a ampliação da competência da Justiça do Trabalho em decorrência da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o artigo 114 da Constituição Federal, há que se concluir que o pedido formulado na exordial é civil, pois proveniente da relação comercial – contrato de compra e venda – sem cunho trabalhista, e competência em razão da matéria é definida em função do pedido e da causa de pedir.

Com base nesses argumentos, a competência para apreciar o pedido em comento é do Juízo de Direito Cível.

A competência desta Justiça Especializada, nesta hipótese, dependeria de lei própria definindo-a, nos exatos termos do inciso IX no artigo 114 da CRFB (“outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”).



Assim, declaro a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de indenização por danos morais sofridos pelos irmãos do *de cujus*, já que o infortúnio não decorreu de relação de emprego ou trabalho, determinando a remessa dos autos para uma das varas cíveis da comarca de Uberaba/MG, em razão do disposto no artigo 100, inciso V, alínea “a” do Código de Processo Civil.

### III – DISPOSITIVO

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário dos acionantes e, no mérito, *por unanimidade*, declarar de ofício a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de indenização por danos morais sofridos pelos irmãos do *de cujus*, já que o infortúnio não decorreu de relação de emprego ou trabalho, determinando a remessa dos autos para uma das varas cíveis da comarca de Uberaba, em razão do disposto no artigo 100, inciso V, alínea “a” do Código de Processo Civil., nos termos do voto do Exmo. Sr. Desembargador Relator.

Rio de Janeiro, 14 de maio de 2014.

**Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante**  
Relator



## Recurso Ordinário: 0001310-25.2011.5.01.0027

<b>Titulação:</b>	Direito do Trabalho. Trabalho com Proteção Especial. Menor.
<b>Palavras-chave:</b>	menor, incapacidade, prescrição, responsabilidade civil.
<b>Turma:</b>	1ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Mário Sérgio Medeiros Pinheiro
<b>Data de julgamento:</b>	6/5/2014
<b>Publicação:</b>	15/5/2014

**Prescrição. Inocorrência. Menor impúbere.** Considerando a condição de incapacidade absoluta da primeira autora, por ser menor de 16 anos, e ante o que dispõe o art. 440 da CLT, cujo preceito dispõe não correr nenhum prazo de prescrição em face de menores, merece a reforma a decisão recorrida, no sentido de ser afastada a extinção do processo com pronunciamento do mérito, em razão do acolhimento da arguição da prescrição extintiva.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recursos ordinários em que são partes **Julya Freitas de Oliveira** e **Luana Carolina Silva Freitas** como recorrente e **Águia Express Ltda.** e **PB Pilares Point Super Lanches Ltda.** como recorridos. Inconformado com sentença de fls. 94/95 complementada à fl. 114, do MM. Juízo da 27ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, da lavra da Juíza Danielle Soares Abeijón, que julgou extinto o feito com resolução do mérito, em razão de ter pronunciado a prescrição extintiva do direito de ação, recorrem as reclamantes ordinariamente às fls. 117/129, postulando seja afastada a prescrição, na forma deduzida nas razões recursais.

Contrarrazões de fls. 133/135-v da primeira ré.

Dispensado o preparo, por gozar as partes do benefício da gratuidade de justiça.

Manifestação do Ministério Público à fl. 138, informando que não vislumbra interesse público na demanda, não obstante ser uma das partes autora menor impúbere.

Na sessão realizada em 10 de fevereiro de 2014, o feito foi retirado de pauta, em virtude de pedido de vista formulado pelo Ministério Público do Trabalho.

Novo Parecer do Parquet às fls. 144/145, pelo conhecimento e provimento do recurso interposto.

É o relatório.

## VOTO

### Conhecimento

Conheço do recurso por satisfeitos os pressupostos de admissibilidade.

### Mérito

#### Da Prescrição Extintiva

A hipótese dos autos é de simples resolução.

Uma das autoras, filha do ex-empregado da segunda ré, juntamente com sua genitora propõe a presente demanda buscando responsabilizar civilmente as reclamadas, sendo que a primeira subsidiariamente, em decorrência do acidente de trabalho sofrido pelo pai e companheiro, respectivamente, das demandantes.

A razão da postulação teve origem no fato de que, após declaro judicialmente o vínculo empregatício com a segunda reclamada deste feito e responsabilizada subsidiariamente a primeira e, por conseguinte, o pagamento dos haveres rescisórios devidos ao pai da primeira autora (fl. 28/29-v), quando a sucessora do empregado da segunda ré se habilitou a pensão por morte junto ao INSS, tal pretensão não lhe foi deferida, tendo em vista que as contribuições previdenciárias não foram recolhidas (fl. 43).

A primeira autora é menor impúbere, conforme se vê da certidão de nascimento adunada à fl. 25.

Note-se que o vínculo de emprego foi declarado por sentença datada de 21/10/2010 e a ação pretendendo o reconhecimento do vínculo foi proposta em 14/2/2008 (fl. 17), sendo relevante registrar que o autor daquela demanda, vítima do acidente do trabalho, falecido em dia 2/5/2008, quando ainda em curso o processo. De igual modo, o indeferimento do pedido da pensão por morte pelo INSS se deu no curso do processo (5/9/2008).

A autora Julia Freitas de Oliveira, titular do direito deduzido em juízo é menor e, nesta condição, não há que se falar que se encontra prescrita sua pretensão ao pensionamento, com fundamento na responsabilidade civil do empregador, qualidade atribuída a primeira ré que só veio a lume após o reconhecimento da qualificação jurídica da relação havida entre o pai da primeira autora e a primeira reclamada, isto é, em 21/10/2010.

Assim, considerando a condição de incapacidade absoluta da primeira autora, por ser menor de 16 anos, e ante o que dispõe o art. 440 da CLT, cujo preceito dispõe não correr nenhum prazo de prescrição em face de menores, merece a reforma a decisão recorrida, sentido de ser afastada a extinção do processo com pronunciamento do mérito, em razão do acolhimento da arguição da prescrição extintiva.

Dou provimento ao recurso, para afastar a prescrição extintiva, determinando a remessa dos autos, a fim de não incorrer na supressão de instância, ao Juízo da primeira instância, para que examine o mérito propriamente dito das pretensões deduzidas pelas autoras, como entender de direito.

### III – DISPOSITIVO

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito dar-lhe provimento, para afastar a prescrição extintiva, determinando sejam os autos remetidos ao Juízo de origem, para examinar o mérito propriamente dito das pretensões deduzidas, como entender de direito, nos termos da fundamentação.

Rio de Janeiro, 6 de maio de 2014.

**Desembargador do Trabalho Mário Sérgio Medeiros Pinheiro**  
Relator



## Recurso Ordinário: 0000711-59.2011.5.01.0521

<b>Titulação:</b>	Direito Administrativo e outras matérias de Direito Público. Infração Administrativa. Multas e Demais Sanções.
<b>Palavras-chave:</b>	fiscalização, multa administrativa, administração pública, norma trabalhista.
<b>Turma:</b>	7ª
<b>Relatora:</b>	Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
<b>Data de julgamento:</b>	27/11/2013
<b>Publicação:</b>	14/2/2014

**Multa administrativa. Fiscalização do trabalho.** No modo de produção capitalista e no atual estágio de Relações de Trabalho brasileiras, o empresário, na busca do lucro, analisa, de forma racional, o custo-benefício em cumprir ou não a norma trabalhista, com base, dentre outros aspectos, nos riscos do descumprimento a lei. A multa administrativa, nestes casos, não se configura apenas como sanção a uma violação já praticada pelo empregador, mas também cumpre a importante função inibitória para desestimular descumprimentos futuros. Ademais, a fiscalização do trabalho garante a efetividade do direito e evita a judicialização dos conflitos laborais. O Poder Judiciário deve prestigiar a atuação da fiscalização trabalhista evitando reduzir multas aplicadas sem excesso e dentro do exercício estrito da atribuição estatal. Recurso parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário em que são partes **União**, como recorrente, e **Carese Pintura Automotiva Ltda.**, como recorrida.

### RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário, interposto pela segunda reclamada, da respeitável sentença da 1ª Vara do Trabalho de Resende (fls. 80/82), da lavra do Juiz Sérgio Silveira Mourão, que julgou procedentes em parte os pedidos articulados na presente ação trabalhista.

Insurge-se a recorrente contra a diminuição do valor de multa aplicada pela fiscalização do trabalho (fls. 93/94).

Contrarrazões da reclamante, às fls. 111/114, pela manutenção da r. sentença.

Manifestação do D. Ministério Público do Trabalho, da lavra da Procuradora Inês Pedrosa de Andrade Figueira, pelo regular prosseguimento do feito, afirmando que, nos termos da Súmula nº 189, do c. TST, é desnecessária a intervenção do Ministério Público nas execuções fiscais (fls. 116/116v).

É o relatório.

## **VOTO**

### **Admissibilidade**

Conheço do recurso, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

### **Mérito**

A empresa autora ajuizou ação pleiteando a anulação do auto de infração e o cancelamento da multa imposta pela fiscalização do trabalho. Alternativamente, requereu a diminuição do valor da multa imposta.

A reclamante, ora recorrida, fora autuada e multada, pois seu empregado, Sr. Renato Paiva da Silva, no dia 17/4/2008, trabalhou das 05:57h às 18:13h, excedendo, portanto, o limite de duas horas extras diárias, nos termos do art. 59, *caput*, da CLT (fl. 72).

O juízo *a quo* julgou parcialmente procedentes os pedidos, diminuindo o valor da sanção imposta, de R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos) para R\$ 500,00 (quinhentos reais). Recorre a União, alegando que o valor da multa aplicada deve ser mantido ou, caso assim não entenda este E. TRT, majorado o valor determinado na r. sentença. Afirma que a importância determinada no auto de infração visa desestimular o descumprimento das normas trabalhistas.

Pois bem.

Nos termos do Anexo II, da Portaria nº 290, de 11 de abril de 1997, do Ministério do Trabalho e Emprego, c/c art. 75, da CLT, nos casos de violação das regras relativas à duração do trabalho, o Auditor Fiscal do Trabalho, no exercício do Poder de Polícia, pode aplicar multa variável entre 37,8285 e 3.782,8472 UFIRs, ou seja, de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos).

Inicialmente, deve ser observado que nos termos do controle de jornada de trabalho de fl. 73, apesar de a multa ter sido aplicada sobre apenas um dia, a realização de horas extras, pelo empregado, era corriqueira.

Como bem observado pelo recorrente, no modo de produção capitalista, o empresário, na busca do lucro, analisa, de forma racional, o custo benefício em cumprir ou não a norma trabalhista, com base nos riscos de ser pego descumprindo a lei. Em artigo sobre o tema, Telma Lage e Adalberto Cardoso afirmam que:

Do ponto de vista estrito da gestão de uma empresa, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional de custo-benefício do



empreendedor individual. Se o empregador considerar que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los. Essa decisão leva em conta uma síndrome de condicionantes. O risco, obviamente, é uma função direta da probabilidade de ele ser apanhado burlando a lei e da sanção (ou os custos econômicos e por vezes pessoais) que lhe será aplicada por não-cumprimento. (*In A Inspeção do Trabalho no Brasil. DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, Vol. 48, nº 3, 2005, pp. 451 a 490)

A multa administrativa, nestes casos, não se configura apenas como sanção a uma violação já praticada pelo empregador, mas também cumpre a importante função inibitória para desestimular descumprimentos futuros. Ademais, a fiscalização do trabalho garante a efetividade do direito e evita a judicialização dos conflitos laborais. O Poder Judiciário deve prestigiar a atuação da fiscalização trabalhista evitando reduzir multas aplicadas sem excesso e dentro do exercício estrito da atribuição estatal.

Observa-se, ainda, pelo contrato social anexado aos autos (fls. 15/22), que não se trata de uma empresa de pequeno porte. A reclamada, com capital social de um milhão de reais, tem como sócios Eisenmann do Brasil Equipamentos Industriais Ltda e a Eisenmann Beteiligungen GmbH, esta última com sede na Alemanha.

Assim, se for considerado o tamanho da empresa, o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) demonstra-se incapaz de inibir qualquer conduta lesiva à norma trabalhista.

Destarte, dou provimento ao recurso.

### Conclusão

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento para manter o valor da multa, julgando improcedente a ação, invertidos os ônus da sucumbência.

### DISPOSITIVO

Vistos e examinados, **ACORDAM** os Desembargadores que compõem a Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento para manter o valor da multa, julgando improcedente a ação, invertendo-se os ônus da sucumbência, conforme fundamentação.

Rio de Janeiro, 27 de novembro de 2013.

**Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva**  
Relatora



## Recurso Ordinário: 0000505-63.2012.5.01.0051

<b>Titulação:</b>	Direito do Trabalho. Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios. Multa Prevista em Norma Coletiva.
<b>Palavras-chave:</b>	multa, fiscalização, auditor, norma coletiva, nulidade.
<b>Turma:</b>	9ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira
<b>Data de julgamento:</b>	3/6/2014
<b>Publicação:</b>	10/6/2014

**Ação anulatória de auto de infração. Nulidade de cláusula coletiva por parte de auditor fiscal. Ilegalidade.** Não consta entre as atribuições de o auditor fiscal declarar a validade ou não de uma norma coletiva. Pelo contrário, em princípio, cabe a ele respeitar tais normas.

Visto, relatado e discutido o presente apelo de recurso ordinário, interposto da sentença de fls. 2343/2344, proferida pelo MM. Juízo da 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, na pessoa da Juíza Alessandra Jappone Rocha Magalhães, em que figuram como partes: **União Federal**, como recorrente, e **Global Transporte Oceânico S/A.**, recorrida.

Inconformada com a sentença de fls. 2343/2344, que julgou procedente o pedido contido na ação anulatória movida por Global Transporte Oceânico S/A., interpõe recurso ordinário a União Federal, consoante as razões expendidas a fls. 2349/2352.

Sustenta a União que a empresa firmou acordo com seus ex-empregados, dando eles quitação em relação ao extinto contrato de trabalho. Aduz que, a despeito do acordo firmado, a empresa-autora descumpriu a regra contida no art. 477, § 6º, alínea b, da CLT, fato este que deu azo à lavratura de auto de infração com base na penalidade contida no § 8º do citado dispositivo. Enfatiza que o artigo 24 do Decreto nº 4.552/2002 determina que uma vez verificado pelo agente público (auditor-fiscal do trabalho) a existência de irregularidade, tem ele que lavrar o auto de infração. Afirma que não há dúvida quanto à legalidade da lavratura e processamento do auto de infração, o qual atendeu inteiramente às previsões legais, inclusive Portaria nº 148/98 do Ministério do Trabalho. Requer o provimento do recurso para que seja mantido o auto de infração.

Custas de R\$1.500,00 pela União, dispensada na forma do art. 790-A da CLT.

Contrarrazões da Global Transporte Oceânico S/A. a fls. 2358/2364.

Parecer do douto Ministério Público do Trabalho, a fls. 2348/2350, da lavra do Procurador José Cláudio Codeço Marques, pelo conhecimento e provimento do recurso, “no sentido de reformar a r. sentença e julgar improcedente o pedido, invertendo-se o ônus da sucumbência.”

É o relatório.

## Conhecimento

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do reexame necessário e do recurso voluntário.

### Do auto de infração – anulação

Sustenta a União que a empresa firmou acordo com seus ex-empregados, dando eles quitação em relação ao extinto contrato de trabalho. Aduz que, a despeito do acordo firmado, a empresa-autora descumpriu a regra contida no art. 477, § 6º, alínea b, da CLT, fato este que deu azo à lavratura de auto de infração com base na penalidade contida no § 8º do citado dispositivo. Enfatiza que o artigo 24 do Decreto nº 4.552/2002 determina que uma vez verificado pelo agente público (auditor-fiscal do trabalho) a existência de irregularidade, tem ele que lavrar o auto de infração. Afirma que não há dúvida quanto à legalidade da lavratura e processamento do auto de infração, o qual atendeu inteiramente às previsões legais, inclusive Portaria nº 148/98 do Ministério do Trabalho. Requer o provimento do recurso para que seja mantido o auto de infração.

A sentença (fls. 2343/2344), assim dirimiu a controvérsia:

Ajuizou a empresa autora a presente Ação Anulatória de Auto de Infração nº 022888942, lavrado pela Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, por “deixar de efetuar o pagamento das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho até o 10º (décimo) dia, nos termos legais”. No histórico do auto de infração, fls. 22, consta que “Em auditoria à empresa acima qualificada, foi detectado que os valores devidos em decorrência da rescisão dos contratos de trabalho dos empregados foram pagos em valores insuficientes, com base em Termos de Ajuste de Parcelamento de Verbas Rescisórias celebrados com os Sindicatos das categorias dos empregados alcançados. Desta forma, os empregados demitidos não perceberam suas verbas resilitórias integralmente no prazo legal devido. Ressalto que, muito embora a empresa alegue que tenha havido consentimento de boa parte destes empregados, tal fato não afasta a ilicitude praticada pela mesma, tendo em vista que a inobservância da regra consubstanciada no dispositivo legal abaixo capitulado, por si só, já acarreta a ocorrência da infração trabalhista, até mesmo pela natureza alimentar destas verbas, o que torna o direito ora desrespeitado indisponível. O aceite parcial, neste caso, reflete ainda mais a necessidade destes.”

Informa a autora que, de acordo com a Resolução 1.848, de 7/10/10, o Diretor Geral da Agência Nacional de Transportes Aquaviários declarou extinta, por prazo indeterminado, a autorização que havia sido concedida à Global Transporte Oceânico S/A., para operar no Brasil. O documento foi juntado à fl. 30. Com a inicial, foram acostados os acordos coletivos firmados com todas as categorias envolvidas, através dos quais, ficou estabelecido que, em decorrência da extinção das atividades das empresas autora no Brasil, o pagamento das verbas rescisórias seria feito de forma parcelada, ficando a empresa isenta da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT.

Pelo acordado, houve pagamento de todas as verbas rescisórias, tais como aviso prévio, férias acrescidas de 1/3 e décimos terceiros salários, foram tratadas as guias para saque do FGTS e foi feito o depósito da indenização compensatória equivalente a 40% sobre o saldo devido do FGTS. Apenas foi isentada a empresa da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, que, sem a negociação coletiva, deveria incidir em razão de parcelamento.

As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho são reconhecidos pela Constituição Federal, que, em seu art. 7º, XXVI, admite a flexibilização de todos os direitos trabalhistas reconhecidos na legislação infraconstitucional, bem como daqueles que, previstos no mesmo artigo constitucional, possuam ressalva de norma coletiva em sentido diverso.

Diante da comprovação, pela empresa, de que houve negociação coletiva acerca do parcelamento das verbas rescisórias e que foi isentado o empregador do pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, não cabia ao fiscal autuar a empresa, que poderia ser acionada, individualmente, por cada empregado que estivesse insatisfeito e desejasse cobrar a multa. Ficaria, nesse caso, a cargo da Justiça do Trabalho decidir pela validade ou não dos acordos coletivos firmados.

Entende o juízo que deve ser prestigiada a negociação coletiva, validamente firmada, que visou apenas assegurar o recebimento dos direitos trabalhistas pelos empregados, minimizando o risco de que viessem a não recebê-los quando a empresa deixasse de operar definitivamente no País. Diante do exposto, conclui-se pela nulidade do auto de infração nº 022888942, acolhendo-se o pedido inicial.

### **Analisa-se.**

Verifica-se, desde logo, que se a negociação coletiva teve algum vício caberia, então, ao prejudicado ajuizar ação de nulidade. Não cabe ao auditor fiscal desconsiderar acordo coletivo e aplicar multa à empresa, pois não tem jurisdição para tal. A possibilidade de nulidade de cláusula coletiva por ter renunciado à multa do art. 477 da CLT é tema altamente controvertido, não podendo dar margem, por si só, à penalidade administrativa.

As multas são aplicadas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho que, na forma do art. 11 da Lei 10.593 de 6/12/2002, possui as seguintes atribuições, entre outras:

- I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego;
- II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando à redução dos índices de informalidade;
- III - a verificação do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, objetivando maximizar os índices de arrecadação;
- IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;
- V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;
- VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos,

fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.

Parágrafo único. O Poder Executivo regulamentará as atribuições privativas previstas neste artigo, podendo cometer aos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho outras atribuições, desde que compatíveis com atividades de auditoria e fiscalização.

Não consta entre as atribuições de o auditor fiscal declarar a validade ou não de uma norma coletiva. Pelo contrário, em princípio, cabe a ele respeitar tais normas.

Em caso dúvida ou de indício de nulidade de conteúdo, entendo, deve o auditor fiscal informar o fato ao Ministério Público do Trabalho que possui legitimidade *ad causam* para propor ação de nulidade de cláusula normativa na seção de dissídio coletivo.

Deixo, inclusive, de apreciar o mérito sobre esta questão, entendendo que ela não se deva travar quando provocada pelas partes que possuem legitimidade *ad causam*. Nula, sim, é a multa administrativa por tomar por base tema em que a empresa apresentou justificativa plausível.

Confirmo a sentença quanto à nulidade da multa, ressalvando expressamente que não se está definindo nesta ação o mérito da validade da cláusula coletiva.

### Conclusão

Pelo exposto, conheço o apelo e nego provimento ao recurso, e de ofício declaro expressamente que não se está definindo nesta ação o mérito da validade da cláusula coletiva.

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Sr. Relator, conhecer do apelo e, no mérito, negar-lhe provimento e, de ofício, declarar expressamente que não se está definindo nesta ação o mérito da validade da cláusula coletiva. Determinou-se a retificação da autuação para excluir o reexame necessário.

Rio de Janeiro, 3 de junho de 2014.

**Desembargador do Trabalho Ivan da Costa Alemão Ferreira**  
Relator

## Recurso Ordinário: 0000581-96.2012.5.01.0242

<b>Titulação:</b>	Direito do Trabalho. Direito Sindical e Questões Análogas. Eleição.
<b>Palavras-chave:</b>	sindicato, eleição sindical, estatuto, invalidez.
<b>Turma:</b>	5ª
<b>Relatora:</b>	Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos
<b>Data de julgamento:</b>	29/4/2014
<b>Publicação:</b>	7/5/2014

**Eleição sindical. Parâmetros fixados pelo sindicato e sua comissão. Inobservância. Inelegibilidade. Manutenção.** Se a candidatura de determinada chapa foi excluída de pleito eleitoral de sindicato, em decorrência de violação de regras previstas em seu estatuto, e não se verificando qualquer invalidez nessas regras, nem na sua aplicação, não há que se falar em anulação do processo eleitoral. Nego provimento ao apelo.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **José de Oliveira Mascarenhas**, como recorrente, e, como recorridos, **Comissão Eleitoral e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Informática, Siderurgia, Estaleiros, Estamparia de metais, Construção e reparos navais, Construção e reparos de plataformas de petróleo marítimas e terrestres, Construção e reparos de *off shore* e *on shore*, Manutenção e reparo de veículos e acessórios, Oficinas mecânicas, Manutenção e conservação e elevadores e refrigeração dos Municípios de Niterói, Itaboraí e Tanguá.**

### RELATÓRIO

A Exma. Juíza Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva, em exercício na 2ª Vara do Trabalho de Niterói, pela sentença de fls. 817-822, julgou improcedentes os pedidos formulados pelo autor, revogando a liminar deferida.

O demandante, em suas razões recursais (fls. 823-848), argui preliminar de nulidade, buscando, no mérito, reformar o julgado em relação à inelegibilidade da Chapa 2, por ele representada.

Os reclamados apresentaram contrarrazões de fls. 851-862, em peça única, sem preliminares.

Os autos foram remetidos ao douto Ministério Público do Trabalho, que, em parecer da lavra do procurador Dr. André Luiz Riedlinger Teixeira, opinou pelo conhecimento e desprovimento do apelo (fls. 870-872).

É o relatório.

## VOTO

### Admissibilidade do recurso do reclamante

Pela análise dos autos, verifico que estão preenchidos os pressupostos recursais extrínsecos e intrínsecos.

O recurso do reclamante é tempestivo (fls. 813 e 823), regular, a parte está adequadamente representada (fl. 19), e o recolhimento das custas foi dispensado. Assim, por não haver fatos impeditivos ou extintivos do direito de recorrer, passo à análise do recurso.

### Preliminar de nulidade

Afirma o apelante que a decisão alvejada foi prolatada por Juízo incompetente, e por isso é nula, uma vez que não se observou que a 6ª Vara do Trabalho de Niterói era preventa para apreciar a presente demanda, por continência, em virtude de demanda anteriormente ajuizada, autuada sob o nº 0002314-22.2011.5.01.0246.

Razão não lhe assiste.

Do andamento processual daquele processo, constata-se que já houve seu o trânsito em julgado em 14 fevereiro de 2012, com a homologação de acordo, tendo sido os autos encaminhados ao arquivo geral em 21 de novembro 2013.

Como é cediço, a conexão e a continência podem determinar a modificação da competência, reunindo processos com objetos que mantém vínculo de semelhança para julgamento simultâneo, a fim de que não sejam prolatadas decisões **contraditórias**, nos termos do art. 105 do CPC, *in verbis*:

Havendo conexão ou continência, o juiz, de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, pode ordenar a reunião de ações propostas em separado, a fim de que sejam decididas simultaneamente.

Nesse sentido, como já houve o trânsito em julgado do processo indicado, a presente demanda não se caracteriza como acessória àquela, e a reunião de que trata o art. 105 do CPC sequer é viável, até porque não se pode mais proferir decisões simultâneas.

Nesse sentido, a Súmula nº 235 do STJ indica que não há que se falar em reunião de demandas conexas se uma delas já foi julgada, nos seguintes termos:

A conexão não determina a reunião dos processos, se um deles já foi julgado.

Rejeito a preliminar de nulidade.



## MÉRITO DO RECURSO

### Eleição sindical

Volta-se o apelante contra a r. sentença que chancelou a inelegibilidade da Chapa 2, da qual é representante e componente, em decorrência das irregularidades apontadas às fls. 182-187, bem como o não preenchimento de número mínimo de componentes dessa chapa.

Assim decidiu o Juízo *a quo* (fls. 820-821):

A tese da defesa é no sentido de que a comissão "... realizou interpretação mais benéfica aos candidatos, para não tumultuar o processo eleitoral..." (fl. 115). Ora, se foi deferida a inscrição, ainda que com ressalva, é evidente que teria que ser aceita a complementação posterior que, vale ressaltar, não contém previsão estatutária.

Esta complementação de fato ocorreu. Todavia, considerando-se os prazos estabelecidos para o calendário eleitoral, com certeza deveria ter ocorrido ainda no prazo para as inscrições, pois do contrário todo o cronograma restaria comprometido. Tanto é assim que a publicação com a identificação das chapas, realizada em 12/3/12 e re-ratificada no dia imediato, só identificou os vinte e dois pré-candidatos da relação inicial (fls. 90 e 91).

E nem mesmo a Comissão Eleitoral atentou para esta circunstância, pois nos dias 15/3/2012, 16/3/2012 e 10/3/2012 dirigiu correspondência à Chapa 2 apontando outras irregularidades (fls. 182/187).

Logo, embora plenamente evidenciado que os pré-candidatos não preenchem os requisitos para tanto. Esta constatação foi feita pela Comissão Eleitoral, no exercício da competência que lhe foi atribuída pelo parágrafo segundo do inciso I do art. 53 do Estatuto e a Chapa 2 foi notificada para que as irregularidades fossem sanadas, como consta das correspondências que lhe foram encaminhadas, identificadas acima.

E não se tem notícia de que as irregularidades tenham sido sanadas. Na inicial consta que os pré-candidatos mencionados na ata do dia 28/3/12, que excluiu esta Chapa do pleito, atendem às exigências estatutárias, trazendo, 'exemplificativamente', alguns nomes (fls. 6/7), mas na verdade deveriam ter sido rebatidas todas as impugnações feitas e não apenas algumas, a título de exemplo. Se não bastasse, os documentos que comprovam esta alegação estariam anexados, porém não foram sendo inócua a juntada realizada em audiência porque deveriam ter sido exibidos à Comissão Eleitoral no prazo regulamentar.

Assim, ao contrário do que foi alegado na inicial, com a contestação vieram documentos comprovando que a Comissão promoveu a impugnação que lhe cabia, assegurando a regularização dos vícios na forma do art. 61, §1º, do Estatuto, mas nada foi providenciado pelos interessados.

É certo também que não se tem notícia da impugnação de associados, porém este fato é irrelevante porque as irregularidades estavam previamente identificadas pela Comissão. Ademais, a publicação identificando os integrantes das chapas foi deficitária, pois, como visto constaram apenas os vinte e dois pré-candidatos inicialmente inscritos. Ou seja, há candidatos que sequer poderiam ser impugnados porque não foi dada a publicidade prevista no Estatuto. Não há nenhuma evidência de que não foi assegurado o amplo direito de defesa e, muito menos, o tratamento isonômico, pois não se tem notícia de que a situação da Chapa 3 é idêntica à Chapa 2.

Não prospera a pretensão de anulação do processo eleitoral porque não estão evidenciados vícios capazes de contaminá-lo, inclusive segundo a manifestação do Procurador do Ministério Público do Trabalho em 21/3/12 no sentido de que '... não verificou qualquer irregularidade no processo eleitoral até a presente data... (fl. 124).(sic)

Concluo que os integrantes da Chapa 2 não comprovaram que os requisitos estatutários exigidos para concorrerem à eleição foram satisfeitos, estando correta a decisão da Comissão que excluiu esta chapa do pleito, pois foram várias as oportunidades para que as irregularidades fossem sanadas, sem êxito. E nem mesmo neste processo está comprovado.

De fato, como ressaltado na decisão atacada, as irregularidades apontadas pela Comissão Eleitoral, como se extrai de fls. 182-187, bem como o número mínimo de pré-candidatos, são vícios, de acordo com o Estatuto do Sindicato, que, ressalte-se, com a Carta Republicana de 1988 goza de autonomia, sendo vedada a ingerência estatal na sua administração, e deveriam ter sido sanados no prazo estipulado pelo sindicato.

Com o advento da CF/88, o Sindicato foi eligido à instituição/organização constitucional, regulado pelo art. 8º da CF, que ora se transcreve:

Art. 8º - É **livre a associação profissional ou sindical**, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, **vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical**;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral **fixará a contribuição** que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do

sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a **filiar-se** ou a **manter-se filiado a sindicato**;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer. (Grifei)

A Carta Republicana, como se verifica acima, preocupou-se em dar maior efetividade à liberdade sindical, situando tais disposições no título dos Direitos e Garantias Fundamentais (cláusula pétrea).

Além disso, o próprio texto consolidado, em seu artigo 524, atribui ao estatuto do respectivo sindicato a administração e eleição sindical, o que reforça o ideal de autonomia e autodeterminação dos organismos sindicais, *in verbis*:

Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, **na forma estatutária**, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos:

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei; (...) (Grifei)

Oportuno mencionar também que entre os princípios nucleares do Direito Sindical encontramos o da Autonomia Privada Coletiva, que permite aos Sindicatos ser regidos pelas normas por eles mesmos criadas, desde que não afrontem a legislação de regência, nem colidam com as normas constitucionais.

Outrossim, o entendimento que prevalece nesta Corte Regional é de que inexistente nulidade nas eleições sindicais que observam estritamente as disposições de seus estatutos, como se infere dos seguintes arestos:

**Recurso ordinário. Nulidade de eleição sindical.** Inexistindo vedação estatutária, pode candidatar-se à reeleição o dirigente que ainda esteja na direção do sindicato. (TRT-1 - RO: 151600-39.2006.5.01.0282 RJ, Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 28/8/2012, Oitava Turma, Data de Publicação: 14/9/2012)

**Nulidade de eleição sindical. Procedimento de inscrição de chapas.** Incomprovadas as irregularidades no procedimento eleitoral. Na forma do art. 57 do Estatuto do Sindicato, será recusado o registro de

chapa que não apresentar o número total de candidatos efetivos e pelo menos 2/3 (dois terços) dos respectivos suplentes, considerados distintamente os órgãos de diretoria, conselho fiscal e representação. Autor apresentou chapa sem indicações para o conselho fiscal. Sentença que se mantém. (TRT-1 - RO: 0001354-75.2011.5.01.0049 RJ, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 15/6/2012, Sexta Turma, Data de Publicação: 26/6/2012)

O *Parquet* laboral, por sua vez, na mesma sintonia do que se dispõe nesta decisão, manifestou-se pela legitimidade da comissão eleitoral para dirimir questões previstas do pleito em apreço. *In verbis*:

Nesse sentido, impende destacar as duas manifestações do *Parquet* de fls. 235/237, item XII:

'(...) O Ministério Público não verificou qualquer irregularidade no processo eleitoral até a presente data e entende que a categoria é que deve dirigir o processo eleitoral (...).'

E de fls. 811/812, na audiência de instrução e julgamento:

'(...) não verificando o Ministério Público qualquer vício ou ilegalidade que justifique a intervenção judicial.'(sic) (fl. 872)

Insta salientar que o processo eleitoral, pelo acervo probatório produzido nos autos do processo em epígrafe, não apresenta qualquer mácula capaz de invalidá-lo, sendo certo que não restaram comprovadas as alegações de que o direito à ampla defesa e a isonomia foram violados, até porque não se constatou irregularidades na inscrição da Chapa 3.

Registre-se que os prazos e regras estabelecidos no Estatuto do Sindicato, correspondem ao mérito administrativo dessa entidade e, se não evidenciada qualquer ilegalidade, não podem ser alterados pelo Poder Judiciário, nos termos do art. 8º da Constituição do Brasil. Nesse sentido, aliás, convém transcrever a OJ 35 da SDC do col. TST:

**OJ-SDC-35 Edital de convocação da AGT. Disposição estatutária específica. Prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembleia. Observância obrigatória (inserida em 07/12/1998).** Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

Nego provimento, pois não se extrai do processo eleitoral as falhas alegadas na exordial, impondo-se a manutenção da r. sentença.

## CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do apelo interposto pelo autor e rejeito a preliminar de nulidade arguida, pois preenchidos os pressupostos recursais extrínsecos e intrínsecos.

No mérito, nego provimento ao recurso ordinário, na forma da fundamentação supra.

### **DISPOSITIVO**

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso interposto pelo autor e rejeitar a preliminar de nulidade arguida, pois preenchidos os pressupostos recursais extrínsecos e intrínsecos, e, no mérito, negar provimento ao apelo, na forma da fundamentação do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator que este dispositivo passa a integrar.

Rio de Janeiro, 29 de abril de 2014.

**Desembargador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos**  
Relator



## Recurso Ordinário: 0001653-90.2012.5.01.0025

<b>Titulação:</b>	Direito Civil. Obrigações. Inadimplemento. Perdas e Danos.
<b>Palavras-chave:</b>	boa-fé, dano, contrato, negócio jurídico.
<b>Turma:</b>	7ª
<b>Relatora:</b>	Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira
<b>Data de julgamento:</b>	2/4/2014
<b>Publicação:</b>	14/4/2014

### **Dano pré-contratual. Boa-fé objetiva. Artigo 422 do Código Civil.**

Tanto o dano pré quanto o pós-contratual decorrem não de violação da obrigação principal do contrato, mas do princípio da boa-fé objetiva, o qual extrapola o âmbito meramente contratual, exigindo que, mesmo por ocasião das tratativas ou após a rescisão do negócio jurídico, as partes se pautem pelo dever de agir com lealdade, lisura e consideração com o outro sujeito da relação contratual. Exegese do artigo 422 do Código Civil.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **Ana Maria de Carvalho Cabral** como recorrente e **Construtora Andrade Gutierrez S.A.** como recorrida.

A reclamante recorre ordinariamente da sentença de fls. 31/32, prolatada pelo Juiz do Trabalho Antonio Paes Araújo, na 25ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedentes os pedidos da inicial.

Em suas razões recursais de fls. 40/46, a recorrente requer a reforma da decisão, para que seu pleito de dano moral seja julgado procedente. Assevera que, apesar de realizadas as tratativas pré-contratuais, não foi admitida pela recorrida, gerando lesão que merece ser reparada, mormente porque pediu demissão em virtude da proposta de emprego.

Contrarrrazões apresentadas pela reclamada às fls. 51/55.

Os autos não foram enviados ao Ministério Público do Trabalho, em razão da hipótese não se enquadrar na previsão de sua intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 27/08- GAB, de 15/1/2008.

É o relatório.

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso ordinário da reclamante, pois tempestivo, já que notificada em 13/9/2013 e interposto em 17/9/2013, custas dispensadas na sentença, bem como

subscrito por advogado regularmente constituído (procuração e substabelecimento de fls. 12 e 39).

## MÉRITO

A autora distribuiu a presente reclamatória postulando o pagamento de indenização a título de dano moral no montante de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais). Aduz que participou de processo seletivo na ré, recebendo lista com os documentos necessários para sua contratação (fl. 23), sendo encaminhada, inclusive, para exame admissional (fl. 20). Alega que, em virtude da vaga prometida de motorista, pediu demissão da empresa Expresso Pégaso Ltda., na qual exercia a mesma função (fls. 21/22).

A demandada contestou sustentando que a demandante participou de processo de seleção, contudo não foi concretizada a contratação, afirmando que este não representa garantia de emprego. Defende que não provocou o rompimento do pacto laboral anterior da trabalhadora e que não praticou qualquer ato que ensejasse condenação a dano moral, visto que a vaga surgiu apenas após a referida rescisão contratual da obreira.

O Juízo Singular julgou improcedente o pleito, sob os seguintes fundamentos:

(...) Não há dano moral a reconhecer. Em passagem alguma destes autos se alegou (e, conseqüentemente, comprovou) que foi garantida a contratação da reclamante.

Ainda que, diante da confissão (por ignorância) da reclamada, tenha se tornado verdadeiro o fato alegado, de que a não contratação da reclamante tenha se estabelecido pela ocorrência de 'problema no exame médico' e ainda que este 'problema no exame médico', na realidade, segundo o documento da fl. 20, não fosse verdadeiro, não há elementos nos autos que comprovem que teria sido garantida a contratação da autora mesmo sendo a mesma considerada apta no exame auditivo. Quanto a haver a reclamante pedido demissão de outro emprego, este se situou no exercício de seu livre arbítrio (...) Pelo exposto, resolvo julgar improcedente o pedido.(...)

A reclamante postula a reforma da decisão de piso, visto que teve a promessa de contrato de trabalho frustrada, configurando, assim, o dano pré-contratual. Entende que deve ser aplicada a pena de confissão à reclamada, em razão do desconhecimento de sua preposta no que concerne à garantia de contratação aduzida na peça de ingresso.

Assiste razão à recorrente. A representante legal da empresa restou confessa, respondendo evasivamente às perguntas formuladas, nada sabendo informar sobre a matéria fática, conforme se observa no depoimento de fl. 29. Tal circunstância, inclusive mencionada na sentença, permite presumir a veracidade dos fatos narrados na inicial, uma vez que a acionada tem obrigação de conduzir à audiência de instrução empregado com conhecimento dos fatos ocorridos, na forma do artigo 843, §1º, da CLT e Súmula nº 377 do TST.



É certo que os efeitos da confissão ficta ensejam presunção apenas relativa das assertivas expendidas na exordial, podendo ser elidida por prova em sentido contrário, o que não ocorreu no caso dos autos. Com efeito, a documentação trazida pela autora se coaduna com suas alegações.

Cumpre ressaltar que tanto o dano pré quanto o pós-contratual decorrem não de violação da obrigação principal do contrato, mas do princípio da boa-fé objetiva, o qual extrapola o âmbito meramente contratual, exigindo que, mesmo por ocasião das tratativas ou após a rescisão do negócio jurídico, as partes se pautem pelo dever de agir com lealdade, lisura e consideração com o outro sujeito da relação contratual.

Existe, pois, amplo fundamento para a responsabilidade civil pré-contratual, expressa na confiança negocial que deve orientar o comportamento das partes, prevenindo a ocorrência de eventual conflito provocado pela deslealdade.

Segundo a melhor doutrina:

O Dano Moral Trabalhista pode ocorrer nas fases: pré-contratual; no início do vínculo contratual; na fase contratual propriamente dita (execução do contrato de trabalho); no momento do término do contrato de trabalho e na fase pós-contratual. (SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O Dano Moral na Dispensa do Empregado, 4. ed., São Paulo: LTr, 2009. p. 124).

Constata-se que a relação entre as litigantes ultrapassou a fase das negociações preliminares de emprego, porque houve até mesmo exame de saúde ocupacional, causando na obreira confiança razoável e justa expectativa de que efetivamente seria contratada.

A versão patronal no sentido de que a obreira participou do processo de seleção apenas após o pedido demissional não é plausível. Levando-se em conta os padrões do homem médio, não se torna crível que a autora, a qual na época laborava na Expresso Pégaso Ltda., deixasse de trabalhar (em cargo idêntico) sem ter em vista outra proposta concreta de emprego, principalmente na atual conjuntura de crise no mercado de trabalho pátrio.

Indubitavelmente, o comportamento da ré violou o dever da boa-fé objetiva, a confiança na seriedade das tratativas e o dever recíproco de se comportar com lealdade. A quebra do vínculo jurídico já existente entre trabalhadora e empresa enseja reparação civil, em face da teoria da culpa *in contrahendo*, prevista no artigo 422 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Nesse sentido, dispõem, respectivamente, os juristas Alice Monteiro de Barros e Mauricio Godinho Delgado:

Apontam-se como elementos genéricos da responsabilidade pré-contratual, que estão presentes também em outros tipos de

responsabilidade; o consentimento às negociações; o dano patrimonial; a relação de causalidade e a inobservância ao princípio da boa-fé. E como elementos específicos da responsabilidade pré-contratual: a confiança na seriedade das tratativas e a enganosidade da informação.

O consentimento manifestado por ocasião das negociações poderá ser expresso ou tácito, mas é imprescindível à configuração da responsabilidade pré-contratual. Mister também a existência do dano, visto 'como um prejuízo ao direito alheio'; ele pressupõe certeza e atualidade. Autoriza o ressarcimento da 'perda de tempo e trabalho na fase pré-negocial, bem como a perda de oportunidade de contratar com outrem', e os gastos efetuados, em face da frustração de uma confiança razoável na futura conclusão do contrato. (Curso de Direito do Trabalho, 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010. p. 515/516).

(...) Pré-contratação trabalhista: há a possibilidade de danos, caso verificada a ocorrência de forte expectativa frustrada e/ou de despesas necessárias efetivadas (art. 159, CCB/1916; art. 186 CCB/2002). A regra geral civilista de que a proposta de contratação, uma vez formulada pelo peticitante, estabelece sua vinculação (art. 1.080, CCB/1916; art. 427, CCB/2002), embora contenha exceções importantes, pode incidir sobre a situação concreta. Não obstante os dois casos refiram-se, essencialmente, à hipótese de dano material, também podem ensejar dano moral, desde que as circunstâncias fáticas envolvam desproporcional ferimento de alguma dimensão do patrimônio moral da pessoa humana peticitada. (Curso de Direito do Trabalho, 12. ed., São Paulo: LTr, 2013. p. 646).

Na demanda ora analisada, vislumbrou-se a conduta ilícita praticada pela empresa, o que, evidentemente, causou prejuízos de ordem moral à trabalhadora, consoante o disposto no artigo 5º, X, da Carta Magna. A expectativa da acionante e, ainda, a frustração por não obter o vínculo empregatício, especialmente após egressa de outra empregadora, são evidentes.

Dou parcial provimento ao recurso, para reformar a sentença e condenar a reclamada ao pagamento da quantia indenizatória de R\$40.000,00 (quarenta mil reais), observando os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, gravidade da culpa da ré, situação econômica, bem como o caráter punitivo-pedagógico da indenização.

Isto posto conheço do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para reformar a sentença e condenar a reclamada ao pagamento de indenização a título de dano moral no valor de R\$40.000,00 (quarenta mil reais), pelos fundamentos acima expostos.

Inverto os ônus de sucumbência, arbitrando novo valor à condenação (R\$40.000,00), fixando custas em R\$800,00 (oitocentos reais), pela reclamada (CLT, 789, §2º).

Declaro a natureza indenizatória da parcela, para fins de contribuição previdenciária e imposto de renda, devendo a correção monetária e juros de mora ser calculados nos termos da Súmula 439 do c. TST.

**ACORDAM** os Desembargadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário da reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento para reformar a sentença e condenar a reclamada ao pagamento de indenização a título de dano moral no valor de R\$40.0000,00 (quarenta mil reais), fixando custas em R\$800,00 (oitocentos reais), pela reclamada (CLT, 789, §2º), ante a inversão dos ônus de sucumbência, nos termos da fundamentação do voto do Excelentíssimo Senhor Juiz Relator.

Rio de Janeiro, 2 de abril de 2014.

**Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira**  
Relator



## Recurso Ordinário: 0088300-21.2006.5.01.0471

<b>Titulação:</b>	Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Material. Doença Ocupacional.
<b>Palavras-chave:</b>	doença, pensão, aposentadoria.
<b>Turma:</b>	6ª
<b>Relatora:</b>	Juíza Convocada Claudia Regina Vianna Marques Barroso
<b>Data de julgamento:</b>	11/12/2013
<b>Publicação:</b>	13/1/2014

**1. Doença ocupacional. Indenização. 2. Cumulação da pensão com o benefício previdenciário.** 1. O pagamento de indenização por danos decorrentes de acidente de trabalho exige que esteja comprovado o prejuízo causado ao demandante, a conduta culposa e o nexo causal entre ambos. 2. A pensão mensal devida em virtude da redução da capacidade laborativa não se confunde com o benefício previdenciário, sendo ambas as parcelas cumuláveis.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário nº TRT-RO-0088300-21.2006.5.01.0471 em que são partes: **Joelma Pinto Gonçalves Leite e Itau Unibanco S.A.**, como recorrentes e recorridos.

### VOTO

#### I – RELATÓRIO

Trata-se de Recursos Ordinários interpostos pela trabalhadora e pelo Banco, respectivamente, às folhas 623/636 e 643/662, em face da r. decisão proferida às folhas 605/608 pelo MM. Juiz do Trabalho Filipe Ribeiro Alves Passos da 1ª Vara do Trabalho de Itaperuna, que julgou parcialmente procedente o pedido.

Contestação às folhas 80/97.

Realizadas audiências, conforme atas de folhas 98, 386, 476, 481, 486 e 582.

Laudo pericial às folhas 259/275 e 504/511.

Prova oral às folhas 386 e 480.

Embargos declaratórios opostos pelo banco às folhas 612/613, providos para determinar que os valores deferidos a título de danos morais sejam atualizados e corrigidos de acordo com as regras da Súmula 439 do c.TST, conforme decisão de folha 641.

A trabalhadora pretende a reforma da decisão para que a empresa seja majorado o valor da indenização a título de dano moral, bem como para que a pensão seja calculada com base em 100% (cem por cento) do salário a que teria jus e não apenas a 35% (trinta e cinco por cento) como estipulado na sentença.

Sustenta o banco, em síntese, que a primeira perícia realizada deve ser considerada em detrimento da segunda, uma vez que aquela aconteceu em data mais próxima do afastamento da obreira. Além disso, afirma que não agiu com culpa em relação à doença da empregada, elemento necessário para que configure o dever de indenizar. Alega que a obreira não comprovou ter sofrido danos materiais a fim de ensejar a condenação perpetrada. Insurge-se contra a condenação ao pagamento de pensão, pois além de não ter cometido atos ilícitos, a trabalhadora já recebe benefício previdenciário. Sucessivamente, requer a redução e limitação da pensão arbitrada, e para que os juros e correção monetária da condenação somente sejam calculados a partir da sentença que os instituiu. Insurge-se ainda contra a inclusão do 13º salário da obreira no pensionamento, bem como contra a inclusão do pensionamento na folha de pagamento do Banco. Por fim, aduz que não foram preenchidos os requisitos para deferimento dos honorários advocatícios.

Preparo às folhas 663/664.

Contrarrazões do banco às folhas 682/689.

Os autos não foram remetidos à Doutra Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Reg. nº 27/08-GAB., de 15/1/2008.

É o relatório.

## **II – FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. Conhecimento**

Conheço dos recursos, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

### **2. No mérito**

#### **Da prova pericial**

Sustenta o banco que, em que pese ter sido realizada segunda perícia, a primeira não deve ser desconsiderada de todo. Alega que a primeira perícia foi realizada em data mais próxima ao afastamento da trabalhadora, refletindo assim, com mais propriedade que a segunda, a realidade dos fatos. Além disso, afirma que na segunda perícia não foi realizada visita técnica ao local de trabalho da autora, sendo certo, também, que a segunda perícia ignorou o passado profissional da trabalhadora. Defende que, pelo menos, deveriam ser cotejados os dois laudos, com conclusões antagônicas, não podendo prevalecer o entendimento de que a primeira perícia deve ser desconsiderada de todo. Por fim, sustenta que a segunda perícia baseou-se, apenas, em relatos da própria trabalhadora. Pugna pela improcedência do pedido, ante a fragilidade da segunda perícia realizada.

Aos 9/11/2006 o Juízo deferiu a realização de prova pericial (folha 98), tendo nomeado como perita, a Dra. Sônia Rigueti (folha 239). Laudo pericial apresentado às folhas 259/275.

A trabalhadora, às folhas 360/361, pede a declaração de nulidade da perícia realizada e a nomeação de outro perito, uma vez que a perita nomeada pelo Juízo e a assistente técnica do Banco exercem suas atividades em um mesmo consultório, o que burla a imparcialidade da perícia. Destaca, ainda, que a mesma situação ocorreu em outro processo, tendo o Juízo determinado que o perito (Dra. Sônia Rigueti) devolvesse os autos sem realizar a perícia.

Diante disso, o Juízo determinou a realização de nova perícia, tendo nomeado como perito o Dr. Danilo Pinto Bastos (folha 486). Laudo apresentado às folhas 504/511, concluindo que a doença da trabalhadora tem nexos com o trabalho desenvolvido no banco.

Na sentença, foi levado em consideração apenas o teor da segunda perícia, uma vez que a primeira foi “*fundamentadamente desacreditada*” (folha 606).

Não assiste razão ao recorrente.

Com efeito, a principal característica do perito judicial é a sua imparcialidade, visto que, não tendo qualquer vínculo com as partes, mantém-se equidistante em relação a elas. Ocorre que, no caso, essa presunção de imparcialidade foi elidida mediante a prova de que a perita originalmente nomeada e a assistente técnica do Banco exercem suas atividades no mesmo escritório, o que por si só, serve como fundamento para que a primeira perícia realizada seja desconsiderada. Ao passo que não constam dos autos motivos a desacreditar a segunda perícia.

Nego provimento.

## **Da matéria comum aos apelos**

### **Dos danos morais**

A trabalhadora afirma que deve ser majorado o valor fixado para a indenização a título de dano moral para o montante não inferior a R\$100.000,00 (cem mil reais). Alega que ficou provado o nexo causal entre a patologia adquirida (LER/DORT) e a função exercida junto ao banco recorrido, além da comprovação de culpa do empregador. Aduz que o valor fixado pelo Juízo *a quo* não levou em consideração o porte econômico do ofensor, nem mesmo o caráter pedagógico e punitivo da indenização, acrescentando que indenizações irrisórias apenas incentivam o contínuo desrespeito aos direitos dos trabalhadores.

O banco, por sua vez, sustenta que é necessária a prova da culpa da empresa para que seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho. Afirma que o laudo formulado por seu assistente técnico é contrário ao apresentado pelo perito judicial, afastando o nexo de causalidade entre as atribuições da obreira e a enfermidade. Alega que a simples concessão de benefício previdenciário, por si só, não tem o condão de ensejar o deferimento da pretendida indenização. Sucessivamente, requer a redução do valor arbitrado em sentença para a indenização, para o montante de 10 (dez) salários mínimos vigentes à época da decisão que arbitrar o valor.

A sentença recorrida, às folhas 606/607, condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) pois o

laudo pericial de folhas 504/511 concluiu pelo nexo de causalidade entre a doença acometida à autora e as atividades exercidas na empresa recorrente, com incapacidade de 35% (trinta e cinco por cento) para a atividade bancária, pelo prazo estimado de 10 (dez) anos (folha 584). Fundamenta o Juízo que a ocorrência de lesão incapacitante por longo prazo, causada, ainda que de forma culposa, por si só, é suficiente a espelhar a dor e o sofrimento da vítima, justificando a referida indenização.

Não merece reparo a decisão.

O Código Civil adotou dois sistemas de responsabilidade civil para reparação do dano, quais sejam, a responsabilidade civil subjetiva e a responsabilidade civil objetiva. O sistema geral, previsto no caput do artigo 927 do Código Civil, é o da responsabilidade civil subjetiva, que se funda na teoria da culpa, ou seja, para que seja gerada a obrigação de indenizar é necessário o preenchimento concomitante dos seguintes requisitos: existência do dano, o nexo de causalidade entre o fato e o dano e a culpa do agente. Já a responsabilidade civil objetiva, que se funda na teoria do risco, afasta a conduta culposa do agente, a obrigação de indenizar decorre apenas de ficar comprovado o dano e o nexo causal (artigo 827, parágrafo único, do Código Civil).

Embora haja uma tendência à objetivação da responsabilidade por danos morais, materiais e estéticos de origem acidentária, a regra geral é no sentido de que a responsabilidade do empregador é subjetiva.

No caso dos autos as lesões por esforços repetitivos que acometeram a obreira indubitavelmente decorreram das atividades prestadas em favor do banco recorrente.

Consta no Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional da empresa, à folha 306 que os caixas, como a obreira, são funcionários sujeitos ao “risco ocupacional específico do tipo ergonômico/Movimentos repetitivos”, e que a empresa deveria realizar rigorosa avaliação clínica-ocupacional, não havendo provas de que o banco recorrente tenha realizado os exames necessários, até porque, quando ocorreu o afastamento previdenciário, a doença já se encontrava em estágio avançado, configurando a conduta omissiva do empregador.

A trabalhadora foi admitida pelo Banco em 16/9/1999, trabalhou inicialmente na função de caixa A, tendo por último, ocupado o cargo efetivo de caixa e o cargo em comissão de chefe de setor de tesouraria, e conforme laudo pericial, a partir de 2002 iniciou com quadro de dor nos ombros, cotovelos e punhos mais intensos à direita, tendo à época realizado exames que comprovaram as lesões com tendinite dos extensores e flexores do punho direito, tendinite do supra espinhal no ombro direito, ambos em maio de 2003 e depois em 2004, com epicondilite medial no cotovelo direito (folha 505) . No período de 14/5/2003 a 21/12/2006 foram vários afastamentos do trabalho, recebendo auxílio-doença acidentário (folhas 57/78), desligando-se da empresa em 14/2/2007, por meio de adesão ao Programa de Desligamento Voluntário (folhas 505/506).

Ainda de acordo com a prova técnica, a obreira possui, segundo a tabela Susep, incapacidade na ordem de 35% (trinta e cinco por cento) para a atividade profissional, pelo prazo estimado de 10 (dez) anos (folha 584). O perito esclareceu à folha 530 que a incapacidade refere-se às atividades como bancária ou com movimentos repetitivos afins. Assim, pode-se inferir que a incapacidade é total, já que impossibilitada de realizar os movimentos inerentes às suas atividades.



Restou comprovado, portanto, onexo causal entre a doença e o labor, como bem entendeu o Juízo *a quo*, assim como a culpa do empregador nas lesões constatadas.

Como analisado anteriormente, a obreira teve a sua capacidade laboral reduzida em decorrência de doença ligada ao trabalho.

O dano moral é a lesão a um direito da personalidade.

Indubitável que uma mulher que estava em atividade sofre danos psicológicos ao se ver incapaz para o labor que antes exercia, como caixa bancário, função específica e de difícil readaptação. Resta patente, pois, o dano moral.

Resta verificar o valor da indenização. Como dito anteriormente, a sentença arbitrou R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais).

A indenização tem como objetivo, em relação ao empregado, tão-somente, reparar os valores íntimos lesados e aplacar a dor sofrida, não podendo gerar para este o enriquecimento ilícito.

Na esfera do empregador, a indenização tem caráter punitivo, com o objetivo de conscientizar o infrator, desestimulando-o de praticar novamente qualquer ato lesivo à dignidade dos seus empregados.

No caso, levando-se em consideração que a obreira prestou serviços para a recorrente por oito anos, até a adesão ao programa de desligamento voluntário, que seu salário era de R\$1.313,82 (mil trezentos e treze e oitenta e dois reais) em julho de 2006, conforme documento de folha 147, e levando-se em conta que o capital social da recorrente é de cerca de quarenta bilhões de reais e a gravidade dos fatos, entendo razoável o valor de R\$25.000,00 (vinte e cinco mil reais) arbitrado pelo Juízo *a quo*.

Nego provimento aos apelos.

## **Dano material**

A trabalhadora alega que deve ser determinado o pagamento de uma pensão vitalícia com base na sua última remuneração, correspondente a 9,33 salários mínimos, até que complete, pelo menos, 80 (oitenta) anos. Sustenta que a tabela da Susep, na qual o perito se baseou para quantificar em 35% (trinta e cinco por cento) a incapacidade da trabalhadora, refere-se às atividades em geral, sendo certo que, para a atividade profissional, a trabalhadora encontra-se totalmente incapacitada. Ainda, afirma que o prazo de 10 (dez) anos para melhora se traduz numa estimativa e não numa certeza de que, ficando afastada de sua função, a autora terá melhora de seu quadro ocupacional.

O empregador sustenta que não é devida a pensão mensal. Alega que não cometeu ato ilícito que ensejasse seu deferimento, e que a obreira já recebe a pensão previdenciária. Sucessivamente, requer que a pensão mensal corresponda a 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre a remuneração que a autora perceberia se estivesse em atividade e a percebida em razão de benefício previdenciário, ou mesmo, de outra ocupação. Ainda, pugna pela exclusão do 13º salário da pensão mensal, bem como, afirma que não sendo mais empregada do banco desde 2007, não há como incluir na folha de pagamento da empresa o pensionamento mensal devido à autora.

A sentença deferiu pensão mensal equivalente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário que a obreira receberia durante 10 (dez) anos, a contar da data da distribuição da demanda, incluindo 13º salário (folha 606).

Merece parcial reforma a decisão.

Como já analisado no item anterior, a empregada foi acometida de doença relacionada ao trabalho por culpa da ré, ficando incapacitada para o trabalho.

Na forma do artigo 950 do Código Civil, em caso de redução da capacidade laborativa, a indenização incluirá despesas do tratamento e lucros cessantes até o fim da convalescença, além de pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou.

A sentença, ao deferir o pensionamento, está de acordo com o diploma legal mencionado.

A pensão referida visa a indenizar a autora do prejuízo sofrido. Não se confunde com o benefício previdenciário. Por se tratar de parcelas distintas, são cumuláveis, de acordo com o artigo 7º, inciso XXVIII, da CRFB, que dispõe que a cobertura do seguro obrigatório não exclui a indenização a cargo do empregador, em caso de dolo ou culpa.

No mesmo sentido é o entendimento pacificado pelo STF na Súmula nº 229: *a indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador.*

Em razão da gravidade da conduta da empresa, acarretando na incapacidade da obreira para o exercício de suas funções profissionais, entendo que deve ser pago o valor integral do salário percebido quando na ativa, a contar da data da distribuição da demanda, incluindo 13º salário limitado aos 10 (dez) anos, considerando a estimativa de cura constante do laudo pericial.

Assim, não merece prosperar a alegação do banco de que o 13º salário não deve ser incluído na pensão mensal, uma vez que se trata de verba salarial, nem mesmo a alegação de que, por ser ex-empregada a pensão a ser paga a obreira não pode ser incluída na folha de pagamento do banco, uma vez que a lei faculta a substituição do dever de constituir capital previsto no artigo 475-Q do Código de Processo Civil, pela inclusão da parte autora na folha de pagamento de empresa de direito privado de notória capacidade econômica, nos termos do § 2º do artigo supra citado.

Saliente-se por fim que não há óbice para que somando-se os benefícios a obreira receba mais que empregados da ativa, pois incapacitada a recorrida deixa de concorrer à promoções, não podendo sequer obter proposta de emprego mais vantajosa.

Nego provimento ao apelo da empresa e dou parcial provimento ao apelo da trabalhadora para majorar o valor da pensão mensal, fixando em 100% (cem por cento) do salário percebido quando na ativa.

## **Do recurso do Banco**

### **Dos juros**

Afirma o recorrente que as indenizações por danos morais e pensionamento devem observar que os juros correm do ajuizamento da ação, e que a correção monetária do pensionamento incida a partir da data do arbitramento do valor da indenização. Ainda quanto ao pensionamento, afirma que os juros de mora deveriam ser apurados de forma decrescente e não desde o ajuizamento da ação.

A r. decisão recorrida, à folha 641, determinou que os valores deferidos a título de danos morais sejam atualizados e corrigidos de acordo com as regras da Súmula 439 do c.TST.

Assiste parcial razão ao recorrente.

Quanto à indenização por danos morais a correção monetária será computada a partir da data do acórdão que fixou o valor da condenação, independentemente da data do trânsito em julgado. Isso porque o arbitramento é feito de acordo com a dimensão do valor à luz dos dados no momento de sua fixação, não se aplicando o mesmo entendimento quanto ao pensionamento, parcela devida mês a mês desde a incapacidade da trabalhadora.

Os juros de mora são contados desde o ajuizamento da ação, entretanto, quanto às pensões vincendas nesta ocasião, deve ser observada a proporcionalidade considerando-se a data do vencimento da obrigação.

Dou parcial provimento para determinar que os juros de mora serão contados do ajuizamento da ação, à exceção das parcelas vincendas nesta ocasião, onde será observada a data do vencimento.

### **Honorários advocatícios**

O Banco afirma que não foram preenchidos os requisitos do artigo 14 da Lei 5584/70, devendo ser afastado da condenação o pagamento dos honorários advocatícios.

O Juízo condenou a empresa ao pagamento dos honorários com base no disposto no artigo 5º, da Resolução nº 126/2005 do c.TST (folha 607).

Merece reparo a decisão.

Tendo em vista o disposto nas Súmulas 219, I, e 329 do c. TST, persiste o entendimento de que a concessão de honorários na Justiça do Trabalho depende de a parte estar representada pelo sindicato de sua categoria e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo, ou encontrar-se em situação que não lhe permita demandar sem prejuízo próprio ou da própria família.

Observe-se que o c. TST manteve as referidas súmulas, mesmo com a edição do Enunciado nº 79 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, por aquele órgão promovida.

Dessa forma, como o reclamante está representado por advogado particular, e não declarou estar sem condições financeiras para arcar com as despesas do processo, não cabe estabelecer honorários advocatícios.

Dou provimento.

### **III – DISPOSITIVO**

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, em conhecer dos recursos e, no mérito, *por unanimidade*, dar parcial provimento ao recurso da trabalhadora para majorar o valor da pensão mensal, fixando em 100% (cem por cento) do salário percebido quando na ativa e dar parcial provimento ao recurso do banco para determinar que os juros de

mora serão contados do ajuizamento da ação, à exceção das parcelas vincendas nesta ocasião, onde será observada a data do vencimento, bem como para afastar da condenação o pagamento dos honorários advocatícios, tudo nos termos do voto da Exma. Sra. Juíza Convocada Relatora. Mantido o valor arbitrado à condenação.

Rio de Janeiro, 11 de dezembro de 2013.

**Juíza Convocada Claudia Regina Vianna Marques Barrozo**  
Relatora

# SÚMULAS



### **SÚMULA Nº 1**

*Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública.* Quando arremonta, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

### **SÚMULA Nº 2**

*Corretor de seguros. Vínculo de emprego.* É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

### **SÚMULA Nº 3**

*Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedação legal.* São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laborativos, a exemplo dos vencimentos, subsídios, pecúlios e montepios, absoluta e integralmente impenhoráveis, ante disposição legal expressa do inciso IV do art. 649 do CPC, com a redação conferida pela Lei nº 11.382/2006, de 6 de dezembro de 2006.

### **SÚMULA Nº 4**

*Contagem de juros. Depósito garantidor da dívida ou adimplemento total da obrigação. Cessação da contagem. CLT e lei de execução fiscal.* I - A incidência de juros de mora, assim como da correção monetária, sobre o crédito trabalhista é regulada integralmente pela Lei 8.177/1991 e, portanto, nesse aspecto, não é aplicável o artigo 9º, § 4º, da Lei de Executivo Fiscal. II – Somente o adimplemento integral da dívida, assim considerado o depósito que propicia o imediato levantamento, fará cessar a contagem de juros moratórios.

### **SÚMULA Nº 5**

*Cedae. Teto remuneratório. Inaplicabilidade.* A Cedae não está submetida ao limite remuneratório estabelecido no art. 37, inciso XI, da CRFB, por não se inserir na hipótese prevista em seu § 9º, visto que não recebe recursos públicos para pagamento de despesas de pessoal ou custeio em geral.

### **SÚMULA Nº 6**

*Cedae. Progressão horizontal por antiguidade e por merecimento.* I - A Cedae é sociedade de economia mista regida pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, dispendo de orçamento por ela própria elaborado, não autorizando a falta de disponibilidade financeira a omissão nas progressões horizontais por antiguidade. II - A progressão horizontal por antiguidade não viola o princípio concursivo, por não acarretar a alteração do cargo. III - Cabível a concessão das progressões horizontais por antiguidade, uma vez por ano, sempre no mês de agosto e nos anos ímpares, observando-se o interstício mínimo de 24 meses na faixa anterior do cargo ocupado, conforme regras estabelecidas no PCCS. IV - A concessão das

progressões horizontais por merecimento envolve critérios subjetivos, o que obsta a sua apreciação pelo Poder Judiciário, que não pode substituir o poder conferido ao empregador na avaliação de seus subordinados.

#### **SÚMULA Nº 7**

*Aviso prévio indenizado. Não incidência de contribuição previdenciária.* O salário-de-contribuição não é integrado pelo aviso prévio indenizado, mas tão somente pelas parcelas que remuneram o trabalho efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não servindo de base de incidência de contribuição previdenciária.

#### **SÚMULA Nº 8**

*Trabalhador portuário avulso. Vale-transporte.* É assegurado ao trabalhador portuário avulso o direito aos vales-transporte relativos aos dias efetivamente laborados.

#### **SÚMULA Nº 9**

*Vale-transporte. Não incidência da contribuição previdenciária.* A parcela correspondente ao vale-transporte, quando exigível por força de decisão ou acordo judicial, assume caráter eminentemente indenizatório, não constituindo base de cálculo para a contribuição previdenciária.

#### **SÚMULA Nº 10**

*Cedae. “Plus salarial”. Vantagem concedida de forma irregular. Negativa do princípio isonômico aos servidores públicos de nível universitário da sociedade de economia mista estadual.* I- Se houve contratação irregular de servidor com remuneração superior aos demais servidores na mesma situação profissional, fato isolado e violador dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, a vantagem verificada não pode servir de parâmetro remuneratório para todos os empregados públicos de nível universitário da companhia. II- O “plus salarial” recebido por alguns por força de decisão judicial também não pode ser estendido a outros servidores, ante o que dispõe o art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma contida no art. 461 da CLT.

#### **SÚMULA Nº 11**

*Execução definitiva. Penhora em dinheiro. Ordem preferencial.* Em se tratando de execução definitiva, a determinação de penhora em dinheiro, para garantir crédito exequendo, não fere direito do executado, já que obedecida a gradação prevista no art. 655 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

#### **SÚMULA Nº 12**

*Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário.* Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.



### **SÚMULA Nº 13**

*Cominações dos artigos 467 e 477 da CLT. Terceirização. Responsabilidade subsidiária.* Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT.

### **SÚMULA Nº 14**

*Controle de jornada - isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula.* Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

### **SÚMULA Nº 15**

*Cumulação de indenizações por danos estético e moral.* O dano moral não se confunde com o dano estético, sendo cumuláveis as indenizações.

### **SÚMULA Nº 16**

*Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, inc.III, CF).* Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

### **SÚMULA Nº 17**

*Imposto de renda. Não incidência sobre os juros de mora.* Os juros moratórios decorrentes de parcelas deferidas em reclamação trabalhista têm natureza indenizatória e sobre eles não incide imposto de renda.

### **SÚMULA Nº 18**

*Companhia estadual de engenharia de transportes e logística - CENTRAL. Adicional de projetos especiais.* A concessão do Adicional de Projetos Especiais a algum empregado não obriga a empresa a estender o benefício aos demais trabalhadores.

### **SÚMULA Nº 19**

*Trabalhador doméstico. Diarista. Prestação laboral descontínua. Inexistência de vínculo empregatício.* A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72.

### **SÚMULA Nº 20**

*Responsabilidade subsidiária. Falência do devedor principal. Continuação da execução trabalhista em face dos devedores subsidiários. Possibilidade.* A falência do devedor principal não impede o prosseguimento da execução trabalhista contra os devedores subsidiários.

### **SÚMULA Nº 21**

*Declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Procedência do corte rescisório.* A desconstituição da situação jurídica criada sob a égide do dispositivo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal pode ser alcançada pelo manejo de ação rescisória.

### **SÚMULA Nº 22**

*Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal.* É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

### **SÚMULA Nº 23**

*Litispendência. Inexistência. Ação individual e ação coletiva. Coisa julgada da ação coletiva. Efeito ultrapartes. Requisitos.* A demanda coletiva não induz litispendência em relação às ações individuais, com mesma causa de pedir e pedido, ajuizadas pelo próprio detentor do direito subjetivo material (CDC, art. 104, primeira parte). Os efeitos da coisa julgada na ação coletiva beneficiarão o demandante individual, salvo se, intimado para tomar ciência da ação coletiva, não requerer a suspensão, em 30 (trinta) dias, da demanda individual (CDC, art. 104, segunda parte).

### **SÚMULA Nº 24**

*Responsabilidade subsidiária de ente público. Inaplicabilidade do que dispõe o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97.* Não se aplica o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10/09/1997, quando o ente público figurar no título executivo judicial na condição de devedor subsidiário.

### **SÚMULA Nº 25**

*Acidente do trabalho. Dano moral. Teoria do risco.* Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. Art. 927 do Código Civil.

### **SÚMULA Nº 26**

*Contribuição previdenciária. Execução. Responsabilidade pela liquidação.* A competência atribuída à Justiça do Trabalho, para executar de ofício as contribuições sociais, não abrange a responsabilidade pela elaboração dos cálculos do crédito previdenciário.

### **SÚMULA Nº 27**

*Enquadramento como financiário de empregado de administradora de cartão de crédito ou agente financeiro.* Os empregados de agentes financeiros e administradoras de cartão de crédito que exercem atribuições relacionadas à atividade-fim de referidas instituições financeiras são financiários, beneficiando-se, portanto, das normas coletivas da categoria

e da jornada reduzida do art. 224 da CLT.

#### **SÚMULA Nº 28**

*Artigo 879, § 3º, da CLT. Preclusão temporal limitada à impugnação aos cálculos. A preclusão temporal prevista no parágrafo terceiro do artigo 879 da CLT limita-se à impugnação aos cálculos da contribuição previdenciária e não ao direito da União de executá-la.*

#### **SÚMULA Nº 29**

*Serviço de telemarketing/teleatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I - Os operadores de teleatendimento/telemarketing estão sujeitos às normas coletivas da categoria profissional dos empregados em empresas de prestação de serviços de telecomunicações, sendo inafastável, por acordo coletivo menos benéfico, a incidência das normas da convenção coletiva intersindical ou de sentença normativa; II - Na ausência de norma coletiva mais benéfica, prevalecem as disposições do Anexo II da NR-17, que estabelece a jornada de seis horas, com duas pausas remuneradas e um intervalo não remunerado de vinte minutos para descanso e alimentação e a duração semanal de trinta e seis horas de trabalho (itens 5.3, 5.3.1, 5.4.1 e 5.4.2).*

#### **SÚMULA Nº 30**

*Sanção do artigo 477, § 8º, da CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.*

#### **SÚMULA Nº 31**

*Petros. Complementação de aposentadoria. Não repactuanes. Valor monetário. Não faz jus ao incentivo econômico denominado “valor monetário” a parte que não aceitou os termos da repactuação e optou por manter as condições de reajuste da complementação de aposentadoria previstas no artigo 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.*

#### **SÚMULA Nº 32**

*Companhia Siderúrgica Nacional - CSN. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Manutenção do plano de saúde. Suspendido o contrato de trabalho, em virtude de aposentadoria por invalidez, o empregado tem direito à manutenção do plano de saúde.*

#### **SÚMULA Nº 33**

*Empresa em recuperação judicial. Art. 477, § 8º, da CLT. O deferimento da recuperação judicial não desonera a empresa do pagamento das verbas trabalhistas dentro do prazo legal. O atraso na quitação das parcelas da rescisão sujeita o empregador à cominação estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.*

#### **SÚMULA Nº 34**

*Exceção de pré-executividade rejeitada. Decisão interlocutória. Agravo de petição. Não conhecimento. O ato jurisdicional que rejeita exceção de pré-executividade tem natureza*

interlocutória, razão pela qual, consoante o artigo 893, § 1º, da CLT, somente poderá ser impugnado em recurso da decisão definitiva.

#### **SÚMULA Nº 35**

*Petrobras-Petros. Complementação de aposentadoria. Repactuantes.* Não comprovado vício na manifestação de vontade, não há que se falar em nulidade do Termo Individual de Adesão de Participante às Alterações do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobras ou do Acordo de Obrigações Recíprocas e Termo de Reratificação.

#### **SÚMULA Nº 36**

*Contribuições sociais destinadas a terceiros. Incompetência absoluta.* A Justiça do Trabalho é incompetente para a execução de contribuições em favor de terceiros, destinadas ao denominado “Sistema S”.

#### **SÚMULA Nº 37**

*Atividade nociva. Laudo pericial. Prova emprestada. Validade.* É admissível a prova pericial emprestada para caracterização de atividade insalubre ou perigosa.

#### **SÚMULA Nº 38**

*Substituição processual. Legitimidade ativa ad causam. Direitos individuais homogêneos.* O sindicato é parte legítima para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa.

#### **SÚMULA Nº 39**

*Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - progressão horizontal por antiguidade prevista no plano de cargos e salários e em acordo coletivo.* O empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que obteve promoções por antiguidade, por força de negociação coletiva, auferindo efetiva evolução salarial, não faz jus à promoção horizontal, com o mesmo fundamento, instituída pelo PCCS/1995, sob pena de enriquecimento sem causa.

#### **SÚMULA Nº 40**

*Recuperação judicial. Multa do artigo 467 da CLT. Incidência.* É aplicável a multa do artigo 467 da CLT à empresa, em processo de recuperação judicial, que não quitar as parcelas incontroversas na audiência inaugural.

#### **SÚMULA Nº 41**

*Responsabilidade subsidiária do ente da Administração Pública. Prova da culpa. (artigos 29, VII, 58, 67 e 78, VII, da lei 8.666/93.)* Recai sobre o ente da Administração Pública que se beneficiou da mão de obra terceirizada a prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços.

#### **SÚMULA Nº 42**

*Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.* A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador.

# **PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL**

### **PRECEDENTE Nº 1**

Agravo Regimental. Falta de dialeticidade. Não-conhecimento. Não se conhece de recurso cujas razões se distanciam dos termos da decisão recorrida, impossibilitando o seu reexame por falta de dialeticidade.

Agravo regimental 0012451-25.2011.5.01.0000 - Des. Alberto Fortes Gil  
DOERJ 10-05-2012 – Decisão por maioria.

Agravo regimental 0011312-38.2011.5.01.0000 - Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
DOERJ 29-03-2012 – Decisão unânime.

AGOR 0005273-25.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo  
DOERJ 29-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 2**

Agravo regimental. Tempestividade. Aferição. Não tendo a parte comprovado a tempestividade da correição parcial, não há como processar a medida, devendo ser extinto o feito, sem resolução de mérito

AGOR 0001666-67.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga  
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 3**

Carta de sentença. Formação. A determinação de formação de carta de sentença, quando os autos originais se encontram no juízo de origem, aguardando apenas o julgamento do agravo de instrumento no Tribunal Superior do Trabalho, atenta contra a boa ordem processual.

AGOR 0005274-10.2011.5.01.0000 Des. Damir Vrcibradic  
DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 4**

Centralização. Execução. Agravo de petição. Descabimento. Competência da Presidência do Tribunal. É da competência da Presidência deste Tribunal decidir as questões envolvendo a centralização das execuções dos clubes de futebol, avaliando acerca de sua conveniência, visando o interesse público, bem como dos eventuais descumprimentos do ato presidencial. Descabe, assim, a interposição de agravo de petição, competindo ao Presidente deferir ou não o pedido, cabendo recurso dessa decisão para o Órgão Especial.

Agravo regimental 0012754-73.2010.5.01.0000 Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 16-08-2012 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 5**

Conflito de atribuições. Juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional. Em se tratando de conflito negativo de atribuições entre juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional, revela-se impertinente a via do conflito de competência eleita pelo juiz suscitante, impondo-se a remessa dos autos à Corregedoria desta Corte para a adoção das providências e medidas que entender cabíveis e pertinentes.

CC 0012643-89.2010.5.01.0000 - Des. José da Fonseca Martins Junior  
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

CC 0013145-28.2010.5.01.0000 - Des. José da Fonseca Martins Junior  
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 6**

Conflito de atribuições. Prevenção. Havendo conexão entre os agravos regimentais em razão da identidade de partes e afinidade entre as matérias, torna-se prevento o desembargador que recebeu como relator o primeiro agravo regimental.

Pet 0014980-17.2011.5.01.0000 - Des. José Antônio Teixeira da Silva  
DOERJ 14-06-2012 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 7**

Conflito de competência. Conexão e continência. Prevenção do juízo. O critério de prevenção previsto no art. 106 do CPC deve ser entendido como aplicável tanto para a conexão strictu sensu como para a continência.

CC 0001864-07.2012.5.01.0000 - Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)

DOERJ 01-06-2012 – Decisão por maioria.

CC 0001736-84.2012.5.01.0000 - Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)

DOERJ 01-06-2012 – Decisão por maioria.

#### **PRECEDENTE Nº 8**

Conflito negativo de competência. Ação anterior extinta com resolução de mérito. Conexão. Tendo ocorrido o julgamento do processo, ainda que não transitada em julgado a sentença proferida, torna-se impossível a reunião dos feitos eventualmente conexos

CC 0002637-52.2012.5.01.0000 - Des. Jorge F. Gonçalves da Fonte  
DOERJ 31-05-2012 – Decisão unânime.

CC 0001680-85.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes  
DOERJ 02-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 9**

Conflito negativo de competência. Ajuizamento pretérito de protesto interruptivo da prescrição. Prevenção. Inocorrência O ajuizamento pretérito de protesto judicial não tem o condão de firmar a competência do juízo para o qual foi distribuído quando da propositura de ação trabalhista.

CC 0012456-47.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo  
DOERJ 26-03-2012 – Decisão unânime.  
CC 0000241-05.2012.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco  
DOERJ 08-08-2012 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 10**

Conflito negativo de competência. Conexão. Fica caracterizada a hipótese de conexão entre ações, quando a identidade de causa de pedir e de partes alicerça a distribuição por dependência, sendo prevento o juízo que conheceu da primeira ação ajuizada.

CC 0009899-87.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado)  
DOERJ 02-08-2012 – Decisão por maioria.  
CC 0000440-27.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga  
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.  
CC 0009891-13.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado)  
DOERJ 09-05-2012 – Decisão por maioria.  
CC 0007433-23.2011.5.01.0000 - Des. Damir Vrcibradic  
DOERJ 18-11-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 11**

Conflito de Competência. Renovação de ação trabalhista anteriormente extinta sem resolução de mérito. Distribuição aleatória. Impossibilidade. Prevenção. Prevento o juízo que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, para o julgamento de ação idêntica àquela anteriormente ajuizada (art. 253, II, do CPC).

CC 0003746-04.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga  
DOERJ 14-08-2012 – Decisão unânime.  
CC 0013527-84.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes  
DOERJ 11-07-2012 – Decisão unânime.  
CC 0000178-77.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga  
DOERJ 02-07-2012 – Decisão unânime.  
CC 0000128-51.2012.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 25-05-2012 – Decisão unânime.  
CC 0016576-36.2011.5.01.0000 - Des. José Antonio Teixeira da Silva  
DOERJ 25-05-2012 – Decisão unânime.  
CC 0000072-18.2012.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco



DOERJ 15-05-2012 – Decisão unânime.  
CC 0000046-20.2012.5.01.0000 - Des. Alberto Fortes Gil  
DOERJ 10-05-2012 – Decisão unânime.  
CC 0010544-15.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo  
DOERJ 03-04-2012 – Decisão unânime.  
CC 0005716-73.2011.5.01.0000 - Des. Damir Vrcibradic  
DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 12**

Conflito negativo de competência. Suspeição do juiz titular. Juiz substituto. Após a fixação da lide, a suspeição do juiz titular da Vara não acarreta a redistribuição do feito e sim o encaminhamento dos autos ao seu substituto legal (CPC, art. 313).

CC 0012631-75.2010.5.01.0000 - Des. Luiz Augusto Pimenta de Mello  
DOERJ 27-10-2011 – Decisão unânime.  
CC 0002555-55.2011.5.01.0000 - Des. Maria Das Graças Cabral Viegas Paranhos  
DOERJ 02-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 13**

Desentranhamento de recurso ordinário. Subversão à ordem processual. O despacho que determina o desentranhamento do recurso ordinário deixa de observar a disposição contida no artigo 895 da CLT, o que, por si só, traduz erro de procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual a ensejar a reclamação correicional.

AGOR 0009636-55.2011.5.01.0000 - Des. Maria de Lourdes Sallaberry (Redatora Designada)  
DOERJ 02-04-2012 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 14**

Exceção de pré-executividade. Decisão. Reclamação Correicional. Não subverte a boa ordem processual decisão que acolhe ou rejeita exceção de pré-executividade.

Agravo regimental - 0014584-74.2010.5.01.0000 Des. José da Fonseca Martins Junior  
DOERJ 02-06-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 15**

Execução. Decisão terminativa do feito. Reclamação correicional. A correição parcial não é meio destinado a afastar decisão atacável por recurso próprio. Decisão terminativa do feito em execução é passível de agravo de petição, sendo incabível o manejo de reclamação correicional.

AGOR 0007453-14.2011.5.01.0000 - Des. Maria das Graças Viegas Paranhos  
DOERJ 28-09-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 16**

Exceção de suspeição. Prazo para arguição. O prazo para oferecimento da exceção de suspeição em face de magistrado é de 15 (quinze) dias a contar do fato que a originou, sob pena de preclusão (CPC, art. 305).

ExcSusp 0008661-33.2011.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello  
DOERJ 24-10-2011 – Decisão por maioria  
ExcSusp 0014215-80.2010.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes  
DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 17**

Inspeção judicial. Corregedoria. Não há qualquer ilegalidade ou irregularidade na delegação do Corregedor a serventuários para realização de inspeções nas Varas do Trabalho, uma vez que não há transferência de poder hierárquico ou decisório, mas, tão somente, para, em eventual inspeção extraordinária, constatar fatos e os relatar, de forma circunstanciada, à apreciação da Corregedoria.

RecAdm 0006214-72.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes  
DOERJ 03-05-2012 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 18**

Litispêndêcia. Suspensão do feito. Subversão à boa ordem processual. Subverte a boa ordem processual decisão monocrática que, pronunciando a litispêndêcia, ao invés de extinguir o processo, determina a sua suspensão.

AGOR 0008648-34.2011.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 28-11-2011 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 19**

Mandado de Segurança. Ato administrativo praticado pelo Exmº Desembargador Presidente deste Tribunal Regional do Trabalho. Incompetência da Justiça Federal. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar mandado de segurança impetrado contra ato administrativo praticado pelo Exmo. Desembargador Presidente de Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Interpretação conjugada dos artigos 109, inciso VIII, da Constituição da República, 21, inciso VI, da LC 35/79 e 15, inciso V, do Regimento Interno desta egrégia Corte. Precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Superior Tribunal de Justiça.

Agravo regimental 0001571-71.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes  
DOERJ 22-03-2012 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 20**

Mandado de Segurança. Desistência. Homologação. A desistência da ação de segurança, assim como das ações em geral, só produzirá efeitos depois de homologada por sentença ou acórdão, como dispõe art. 158, parágrafo único, do CPC.

MS 0003367-97.2011.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello  
DOERJ 13-07-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 21**

Pedido de Providência. Prazo. O estabelecimento de prazo, não previsto regimentalmente, para apresentação de pedidos de providência, caracteriza usurpação de competência, sendo forçoso declarar-se, em caráter incidental, a nulidade da parte final do art. 13 do Provimento nº 04/2011 da Corregedoria Regional deste Tribunal.

Agravo regimental 0000823-05.2012.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello  
DOERJ 2012-08-14 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 22**

Pensão *post mortem*. A alegação de união estável exige prova cabal, não apenas com os documentos obrigatórios, mas também com outros elementos que forneçam ao administrador a plena convicção de que o casal constituía uma entidade familiar.

RecAdm 0009252-29.2010.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 13-10-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 23**

Permuta entre Juízes do Trabalho Substitutos integrantes de regiões distintas. Possibilidade. A Constituição da República Federativa do Brasil dedica especial proteção do Estado à família – art. 226. Daí se infere que a permuta possui habitat constitucional, na medida em que outra especial proteção à família não se poderia esperar senão aquela que garantisse aos magistrados requerentes o direito de exercer a jurisdição nas regiões em que residem seus familiares e, assim, manter a integridade dos laços que os prendem.

PA 0005834-49.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo (Redatora Designada)  
DOERJ 12-07-2011 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 24**

Petição de embargos de declaração. Despacho que determina a sua juntada em pasta própria. Subversão à ordem processual. O despacho que determina a juntada em pasta própria, da petição de embargos de declaração opostos mediante o sistema e-DOC por encontrar-se incompleta, vulnera a norma inserta no art. 777 da CLT, o que traduz erro de

procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual.

Agravo regimental 0015888-74.2011.5.01.0000 - Des. Maria de Lourdes Sallaberry (Redatora Designada)

DOERJ 29-06-2012 – Decisão por maioria.

#### **PRECEDENTE Nº 25**

Prazo recursal. Requerimento de devolução do prazo. Agravo regimental. Ausência de previsão no Regimento Interno. Há óbice ao conhecimento de Agravo Regimental quando não configuradas quaisquer das hipóteses previstas no art. 236 do Regimento Interno desta egrégia Corte.

AGOR 0002556-40.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 26**

Prevenção. Agravo de instrumento improvido. Incidência da norma inserta no inciso II do art. 92 do Regimento Interno deste Tribunal. Livre distribuição. Improvido o agravo de instrumento os recursos interpostos no mesmo feito serão submetidos à livre distribuição.

RecAdm 0013839-60.2011.5.01.0000 - Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (Redator Designado)

DOERJ 29-03-2012 – Decisão por maioria.

#### **PRECEDENTE Nº 27**

Recurso de revista. Despacho denegatório de seguimento. Agravo regimental é recurso inadequado para impugnar despacho que nega seguimento a recurso de revista.

AGOR 0001790-84.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

DOERJ 08-07-2011 – Decisão unânime.

Agravo Regimental 0015395-34.2010.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco

DOERJ 07-06-2011 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 28**

Suspensão do processo. Decisão que determina a suspensão do processo sem causa legalmente prevista caracteriza, em tese, subversão à boa ordem processual.

AGOR 0005739-19.2011.5.01.0000 Des. Damir Vrcibrdic

DOERJ 30-09-2011 – Decisão unânime.

#### **PRECEDENTE Nº 29**

URV. Juros. O recebimento judicial de quantia a títulos de juros sobre o passivo da URV, calculados apenas a partir da citação da ré, não retira o direito aos juros de período

anterior, entendidas como devidas pela administração desde a lesão do direito.

RecAdm 0014210-58.2010.5.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 10-08-2011 – Decisão unânime.

### **PRECEDENTE Nº 30**

Tutela Antecipada. Processo Administrativo. Competência. É competente o colegiado do Órgão Especial para apreciar pedido de liminar ou de antecipação de tutela em sede de processo administrativo.

RecAdm 0005330-09.2012.5.01.0000 - Agravo Regimental - Des. Marcos Cavalcante (Redator Designado)  
DOERJ 11-09-2012 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 31**

Conflito Negativo de Competência. Extinção do processo, sem resolução de mérito. Prevenção. Competência absoluta. A competência, nos termos do artigo 253, II, do CPC, é funcional e, portanto, absoluta e inderrogável, razão por que pode ser alegada a qualquer tempo, por qualquer das partes, em qualquer grau de jurisdição, ou reconhecida, inclusive, *ex officio*, pelo juiz (CPC, art. 113).

CC 0010459-29.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes (Redator Designado)  
DOERJ 05-12-2011 – Decisão por maioria.

### **PRECEDENTE Nº 32**

Conflito de Competência. Ação individual de execução de sentença proferida em ação coletiva. Com base nos artigos 98 e 101 do Código de Defesa do Consumidor, aplicado supletivamente no processo trabalhista, pode o trabalhador optar entre o foro de seu domicílio ou o foro do juízo da ação coletiva, em livre distribuição, para ajuizar ação de execução de sentença.

TRT-0004656-60.2014.5.01.0000 (CC) - Des. Nelson Tomaz Braga  
DOERJ 15-07-2014 - Decisão por maioria.

TRT-0010320-09.2013.5.01.0000 (CC) - Des. Gustavo Tadeu Alkmim  
DOERJ 17-07-2014 - Decisão por maioria.

TRT-0004122-19.2014.5.01.0000 (CC) - Des. José da Fonseca Martins Junior  
DOERJ 18-07-2014 - Decisão por maioria.

TRT-0004121-34.2014.5.01.0000 (CC) - Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
DOERJ 18-07-2014 - Decisão por maioria.

TRT-0004493-80.2014.5.01.0000 (CC) - Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
DOERJ 18-07-2014 - Decisão por maioria.

TRT-0004565-67.2014.5.01.0000 (CC) - Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte  
DOERJ 18-07-2014 - Decisão por maioria.



# EMENTÁRIO





## **1 DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO**

### **1.1 ATOS ADMINISTRATIVOS**

#### **1.1.1 Infração Administrativa**

##### **1.1.1.1 Multas e Demais Sanções**

1. *Ação anulatória de auto de infração. Procedente.* O vale-transporte, mesmo pago em espécie, destina-se ao ressarcimento dos valores gastos a título de locomoção para o trabalho, pelo que sua natureza é indenizatória, de acordo com o art. 28, §9º, alínea “f”, da Lei nº 8.212/91, descabendo recolhimento do FGTS sobre o mesmo. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0001679-42.2012.5.01.0008 - 12/5/2014).

## **2 DIREITO CIVIL**

### **2.1 FATOS JURÍDICOS**

#### **2.1.1 Prescrição e Decadência**

2. O pedido declaratório não prescreve, mas também não condena. A prescrição do pedido declaratório não prescreve, porém sendo declaratória a sentença não pode ela condenar a ré em face do período já consumado pelo prazo da prescrição. Ainda que reconhecido o vínculo de emprego desde 1987, não há como condenar a ré a reenquadrar o autor e condenar a pagar verbas pecuniárias desta época, em função de tal relação. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0001342-40.2011.5.01.0541 - 12/3/2014).

### **2.2 OBRIGAÇÕES**

#### **2.2.1 Adimplemento e Extinção**

##### **2.2.1.1 Pagamento**

3. *Indenização prevista no art. 940 do Código Civil.* É inaplicável no direito do trabalho o art. 940 do Código Civil, que prevê a condenação daquele que exige dívida já quitada ao pagamento de indenização em valor correspondente ao dobro da importância exigida, por afrontar o princípio protetivo aqui vigente. Recurso da reclamante/reconvinda a que se dá provimento para julgar improcedente a reconvenção. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0000948-26.2012.5.01.0047 - 18/2/2014).

## **2.2.2 Inadimplemento**

### **2.2.2.1 Cláusula Penal**

**4. Agravo de petição. Cláusula penal.** O artigo 413 do Código Civil estabelece que "a penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio". A hipótese descrita no artigo 413 do CCB enquadra-se perfeitamente no caso dos autos, onde a executada efetuou a quitação total do valor acordado, mas em prazo e forma diversos daquele fixado pelo MM. Juízo *a quo*. Assim, diante da quitação parcial da obrigação principal, entendo razoável reduzir o valor da cláusula penal à metade, ou seja, R\$ 800,00 (oitocentos reais). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0001267-96.2012.5.01.0013 - 19/3/2014).

**5. Agravo de petição. Multa diária. Limitação da execução. Cláusula penal.** As multas do termo de conciliação firmado entre as partes possuem natureza de cláusula penal, pois representam uma sanção em caso de inadimplemento ou mora no cumprimento da obrigação. Assim, nos termos dos artigos 412 e 413 do Código Civil, aplicáveis de forma subsidiária ao Direito do Trabalho, não pode a punição ter valor maior que a obrigação principal, devendo a penalidade ser reduzida equitativamente pelo magistrado. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - 0002000-20.2007.5.01.0019 - 30/4/2014).

**6. Curso de doutorado oferecido pela Petrobrás aos empregados. Assinatura de termo de compromisso pelo empregado. Pagamento de multa pelo desligamento por iniciativa do empregado. Cláusula penal devida à ex-empregadora.** Ao custear ao empregado um curso de doutorado, a Petrobrás investiu em sua capacitação profissional, e para tanto gastou dinheiro. Portanto, a aprendizagem adquirida pelo recorrente, durante o período em que participou do curso, deve ser ressarcida à empresa, sob pena de enriquecimento ilícito do reclamante. Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery. Red. Desig. - 0001474-48.2011.5.01.0040 - 19/3/2014).

## **3 DIREITO DO TRABALHO**

### **3.1 CATEGORIA PROFISSIONAL ESPECIAL**

#### **3.1.1 Atleta Profissional**

**7. Direito de arena. Porcentagem de 5% ajustada em norma coletiva. Validade. Princípio da liberdade e da autodeterminação da vontade coletiva.** I - Estabelecia o §1º do artigo 42 da Lei nº 9.615/98 ("Lei Pelé"), no período de vigência do contrato de trabalho, e antes da

alteração promovida pela Lei nº 12.395/11, que: "Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento." Nesse contexto, o percentual de 20% só se concretiza quando não há convenção que disponha de modo contrário. É que a lei privilegia a capacidade de transacionar das partes em condições de igualdade e conhecedoras da realidade que habitam, autorizando as entidades de classe a negociarem coletivamente sob o pressuposto de, como atores privilegiados, estabelecerem direitos e deveres mais próximos da realidade social e econômica de determinado seguimento produtivo. II - Conforme nos ensina Mario de La Cueva, "a convenção é um princípio de liberdade e de autodeterminação das profissões, que lhes permite elaborar normas concretas que haverão de reger sua vida interna, já que o princípio de autodeterminação é um elemento de integração social e uma sólida base da liberdade". III - Na hipótese dos autos, embora haja acordo judicial firmado pelas entidades representantes de cada uma das partes litigantes, não se pode pretender que suas disposições se estendam *ad aeternum*, em afronta ao que preceitua o art. 614, § 3º, da CLT. IV - Recurso ordinário da parte ré a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0082700-59.2006.5.01.0005 - 5/5/2014).

**8. Direito de arena. Percentual de 20% previsto em lei. Redução por acordo judicial. Impossibilidade.** Nos termos do art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, em sua redação original, era de 20% o critério a ser usado para o cálculo do direito de arena, salvo convenção em contrário. A adoção pelo dispositivo legal da expressão -como mínimo- denota logicamente que o percentual de 20% poderia ser majorado por meio de convenção, mas nunca reduzido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0001164-17.2012.5.01.0037 - 20/5/2014).

### **3.1.2 Portuário**

**9. Ação civil pública. Sindicato. Contratação por prazo indeterminado. Atividades de capatazia. Prioridade aos trabalhadores com registro no órgão gestor de mão de obra.** Com a internalização da Convenção nº 137 da OIT, em 12 de agosto de 1995, dispondo, em seu art. 3º, sobre a prioridade dos portuários matriculados na obtenção de postos de trabalho no porto organizado, é possível afirmar que, para que seja realizada a arregimentação com vínculo empregatício e por prazo indeterminado de trabalhadores em capatazia, os operadores portuários estão obrigados a observar a prioridade dos trabalhadores avulsos registrados e cadastrados no OGMO. Inteligência dos arts. 26 da Lei nº 8.630/93 e 40, § 2º da Lei nº 12.853/13. Apelo autoral parcialmente provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0000416-57.2012.5.01.0401 - 7/5/2014).

**10.** É ônus do empregador provar o tempo de exposição do empregado a fatores de risco para justificar o pagamento proporcional do adicional de 40% do artigo 14 da Lei do Trabalhador Portuário, nº 4.860/65, como admite o § 2º da norma em epígrafe e a OJ nº 316 da SBDI-1 do c. TST. A ausência de prova do fato impeditivo, somada à iniciativa de pagar o valor integral a partir de 2011, sem comprovar a alteração das condições laborativas do empregado, justificam as diferenças do adicional pelo valor integral de 40%, como previsto em lei. Honorários advocatícios devidos na base de 15% sobre o crédito líquido apurado na execução, em razão da gratuidade de justiça acolhida na sentença e da assistência do sindicato de classe, preenchendo os requisitos da Lei nº 5.584/70 e da Súmula nº 219 do c. TST. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0000520-73.2010.5.01.0060 - 31/1/2014).

## **3.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

### **3.2.1 Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho**

#### **3.2.1.1 Acúmulo de Função**

**11. Acúmulo de funções. Motorista e cobrador.** O motorista que além de conduzir o veículo coletivo é obrigado a manusear valores, efetuar operações matemáticas e dar o troco, fica submetido a um maior esforço, uma vez que o acréscimo de atribuições e responsabilidades só contribui para gerar mais estresse, interferindo no desempenho profissional do motorista e colocando em risco sua vida e a de terceiros. Ante o princípio da ponderação de interesses das normas constitucionais prevalece a proteção à vida e a redução dos riscos inerentes ao trabalho. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0001537-26.2012.5.01.0012 - 11/2/2014).

**12. Acúmulo de funções. Motorista júnior.** Hipótese na qual o empregado, contratado como auxiliar de tráfego, foi promovido a motorista júnior e depois a motorista sênior, sendo certo que enquanto motorista, sempre acumulou a função de cobrador. O acordo coletivo da categoria é taxativo em somente permitir o exercício da função de motorista e cobrador ao mesmo tempo em casos de motoristas júnior, de modo que devidas diferenças salariais apenas no período laborado na função de motorista sênior. Recurso parcialmente provido (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0000025-93.2013.5.01.0037 - 20/6/2014).

### **3.2.2 Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados**

**13. Empregado reabilitado. Reintegração.** Verifica-se que o art. 93, §1º, da Lei nº 8.213/91 cria condições para que seja exercido o direito potestativo do empregador a fim de não tornar inócua a reserva de mercado aos empregados reabilitados. Não há impedimento

para demitir; contudo, devem ser observadas as condições definidas em lei para que o ato de dispensa seja reputado válido. Provimento parcial do recurso obreiro. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris - 0001684-53.2011.5.01.0411 - 13/1/2014).

### **3.2.2.1 Quota - preenchimento**

**14. Ação civil pública. Empresa de transporte público. Motoristas. Desrespeito à cota de empregados beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.** Da análise dos termos dos artigos 93 da Lei nº 8.213/91 e Decreto nº 3.298/99, conclui-se que a base de cálculo para a aferição do percentual a ser observado a título de reserva legal, a qual assegura o preenchimento de parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, inclui a totalidade dos empregados da empresa. Onde o legislador não excepcionou, não cabe ao intérprete fazê-lo. Recurso provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0166500-38.2009.5.01.0018 - 27/1/2014).

### **3.2.3 Reconhecimento de Relação de Emprego**

**15. Bolsa de estudos. Ausência de fraude. Vínculo de emprego não reconhecido.** 1) comprovado que a autora era beneficiária de bolsa de estudos, inexistente a vislumbrada fraude e afasta-se o reconhecimento do pretendido vínculo de emprego. 2) Recurso ordinário da autora ao qual se nega provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0000508-10.2013.5.01.0301 - 8/5/2014).

#### **3.2.3.1 Atividade ilícita - Jogo do bicho**

**16. Vínculo de emprego. Jogo do bicho. Impossibilidade.** A ilicitude do objeto impede o reconhecimento de relação jurídica de emprego válida entre as partes, conforme o entendimento consubstanciado na Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-I do c. TST. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0256100-18.2002.5.01.0341 - 27/1/2014).

#### **3.2.3.2 Cooperativa de Trabalho**

**17. 1. Cooperativa de trabalho. Relação de emprego. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Comprovação dos elementos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.** Havendo violação ao princípio da dupla qualidade e subordinação jurídica do autor em relação ao representante da cooperativa reclamada, demonstrada na prova oral dos autos, há que se reconhecer a nulidade da adesão à cooperativa, bem como em relação a ela a relação jurídica de emprego, já que a prestação de serviços do reclamante atingia a atividade-fim da cooperativa. Sentença condenatória mantida. 2. Responsabilidade subsidiária do contratante dos serviços de transporte de passageiros. A responsabilização subsidiária

decorre da teoria das culpas *in eligendo* e *in vigilando*, porquanto escolhida empresa não idônea para intermediar o fornecimento de mão de obra, e não unicamente da ilicitude, ou não, da contratação considerada em si mesma. A ausência de idoneidade da empresa prestadora contratada decorre do não cumprimento da legislação do trabalho. Recurso da segunda ré não provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0001738-64.2012.5.01.0223 - 20/2/2014).

### **3.2.4 Suspensão/Interrupção do Contrato de Trabalho**

#### **3.2.4.1 Licenças/Afastamentos**

**18. Licença-maternidade para adotante.** Diante do disposto na Lei nº 12.010/09, deixaram de existir no ordenamento jurídico os parágrafos do artigo 392-A, que limitavam a idade da criança adotada para a concessão de licença-maternidade. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - 0000189-37.2011.5.01.0002 - 21/1/2014).

### **3.3 DEVOLUÇÃO/ENTREGA DE OBJETOS/DOCUMENTOS**

**19. Dano mora. Demora na entrega do PPP.** Uma vez demonstrado que a demora de mais de um ano na entrega do formulário PPP, ainda que graças aos trâmites burocráticos da empresa, contribuiu diretamente para que o exercício do direito à tão almejada aposentadoria do reclamante fosse postergado, merece ser mantida a indenização fixada na sentença a título de danos morais. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0001645-40.2012.5.01.0017 - 30/4/2014).

### **3.4 DIREITO COLETIVO**

#### **3.4.1 Prazo de Vigência - Norma Coletiva**

**20. Horas extras. Súmula nº 277 do TST. Ultratividade das normas coletivas. Limites.** É inviável a aplicação da Súmula nº 277 do TST quando a hipótese cuida de prorrogar atos que limitem direitos assegurados pelo texto constitucional e que somente expressa negociação autorizaria. Assim, conquanto a sua redação contemple a integração das cláusulas dos acordos coletivos aos contratos individuais e sua modificação e supressão mediante negociação coletiva, é evidente que tais medidas estão condicionadas ao benefício que trarão ao obreiro. Portanto, a ultratividade das cláusulas normativas encontra limites no princípio da proteção ao trabalhador. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0000632-98.2012.5.01.0342 - 6/6/2014).

### **3.5 DIREITO SINDICAL E QUESTÕES ANÁLOGAS**

#### **3.5.1 Contribuição Confederativa**

**21.** *Denúnciação da lide. Contribuição confederativa. Sindicato da categoria. Cabimento.* Há de se entender a competência para dirimir representação sindical como todas aquelas lides que se originem daquela, inclusive, como no caso em exame, os litígios que importem, ainda que incidentalmente, validar ou não cláusula de convenção coletiva de trabalho que resvala para a esfera da inter-relação jurídica que necessariamente aglutina o sindicato, seus representados e os empregadores. Não seria mesmo razoável que a Justiça do Trabalho pudesse dirimir a controvérsia quanto à representação sindical, mas eventual efeito patrimonial resultante dessa representação tivesse que ser apreciada por outro ramo do Judiciário. Neste passo, concluo que se a Justiça do Trabalho pode e deve resolver os conflitos que resultarem como espécie do gênero “representação sindical”, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores e entre sindicato e empregadores, a denúnciação da lide é em tese cabível, porque resultando a cobrança da contribuição retida dos salários do empregado e repassada ao sindicato por força de norma autônoma cumprida pela ré, poderia se vislumbrar como possível o exercício do direito de regresso do empregador em face do sindicato que foi o beneficiário da contribuição. Recurso provido. *Caso superado: contribuições confederativa e assistencial. Imposição de cobrança aos integrantes da categoria não associados do sindicato através de norma coletiva. Impossibilidade.* O princípio da liberdade sindical consagrado na CRFB/88 não admite que alguém seja constringido a associar-se a sindicato (ou impedido de desfiliar-se dele). Logo, não seria admissível impor a quem não é associado contribuição que somente beneficia os associados. Neste sentido, TST: OJ nº 17 da SDC e PN nº 119. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0000027-53.2013.5.01.0008 - 17/1/2014).

#### **3.5.2 Contribuição Sindical Rural**

**22.** Se o próprio reclamado admite que é proprietário rural daqueles que explora a propriedade em regime de economia familiar, nítido se afigura o seu enquadramento na categoria econômica rural (Lei nº 9.701/98, art. 2º, II, “b”), de modo a ensejar o pagamento das contribuições sindicais rurais pretendidas. Recurso provido, no aspecto. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0000937-25.2011.5.01.0243 - 24/2/2014).

#### **3.5.3 Registro de Entidade Sindical**

**23.** *Representação da categoria profissional. Registro sindical. Imprescindibilidade.* A Constituição da República em seu art. 8º, inciso I, objetivou afastar a interferência do Estado na vida sindical brasileira ao dispor que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder

Público a interferência e a intervenção na organização sindical". Contudo, ao manter o modelo da unicidade sindical, subsiste para o Estado, ainda que afastado da interferência na criação dos sindicatos, a missão de resguardar o princípio de um único sindicato por categoria, em uma mesma base territorial. Constatado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (fl. 487) que o sindicato réu: "...não convocou toda a categoria descrita no estatuto nos editais, não enviou a taxa de R\$ 118,24 e acrescentou em sua categoria (refeições a quilo e lanchonetes) que não constavam do último estatuto da entidade", não se pode falar em validade do Registro Sindical conferido à categoria, sem que fossem atendidas as exigências mencionadas. Disso resulta que o enquadramento original, primeiro, dos empregados em restaurantes, bares e lanchonetes garante a legitimidade de representação ao sindicato autor, em conformidade com a Carta Sindical que lhe foi deferida em 1941 (fl. 32), em que se consigna a alteração de sua denominação (antes Sindicato União dos Empregados em Hotéis, Restaurantes e Congêneres) para Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Rio de Janeiro, e a representação também da categoria profissional dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares. Em verdade, o sindicato autor já detinha o poder de representação de toda a categoria, sendo certo que só deixaria de a representar na hipótese de desmembramento válido, o que não ocorreu na presente hipótese. Dou provimento ao recurso para declarar o sindicato autor o legítimo representante da categoria dos empregados em lanchonetes e refeições a quilo. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0055900-45.2009.5.01.0051 - 25/2/2014).

### **3.6 DURAÇÃO DO TRABALHO**

#### **3.6.1 Adicional Noturno**

**24.** *Adicional noturno. Natureza penosa. Convenção nº 171 da OIT (Decreto nº 5.005, de 8 de março de 2004). Artigo 73 da CLT. Compatibilidade com a Constituição de 1988.* O trabalho noturno é potencialmente penoso pois traz consequências nocivas para a saúde e para a integração social e familiar do empregado. O reconhecimento de que tal labor ocasiona maior fadiga é o fundamento para que o Direito se volte à limitar a sua duração. A Convenção nº 171 da OIT determina que, em matéria de duração de jornada, devem ser protegidos os trabalhadores que laboram em atividades noturnas. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0001515-79.2011.5.01.0342 - 30/4/2014).

#### **3.6.2 Controle de jornada**

##### **3.6.2.1 Cartão de ponto**

**25.** As folhas de ponto não merecem credibilidade. Registram horários invariáveis, sem qualquer margem de minutos para entrada e saída durante anos a fio. Não é crível, nem



razoável, que durante anos um trabalhador seja capaz de entrar e sair do serviço sem qualquer variação de horário. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0177600-63.2004.5.01.0018 - 28/1/2014).

### **3.6.3 Intervalo Intra jornada**

**26. Intervalo intra jornada dos rodoviários. Fracionamento. Previsão em norma coletiva.** Após a inclusão do §5º do art. 71 da CLT pela Lei nº 12.619/12, é válido o fracionamento ou supressão do intervalo alimentar dos rodoviários, desde que haja previsão em norma coletiva e não seja ultrapassada a jornada máxima de trabalho. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0000078-56.2013.5.01.0043 - 30/4/2014).

**27. Intervalos fracionados. Lei nº 12.619/12.** Com o advento da Lei nº 12.619/12, o intervalo intra jornada dos rodoviários deixou de ser disciplinado pelo entendimento jurisprudencial, antes consubstanciado na OJ nº 342 da SDI I do TST e passou a compor nosso ordenamento jurídico, nos termos do § 5º do artigo 71 da CLT, tornando possível o fracionamento do intervalo intra jornada, desde que previsto em norma ou convenção coletiva. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0000042-13.2013.5.01.0011 - 3/6/2014).

### **3.6.4 Sobreaviso/Prontidão/Tempo à disposição**

**28. Regime de sobreaviso. Direito à desconexão.** Se a empresa precisa de manter contato com o empregado para resolver os eventuais problemas, tal empregado encontra-se sujeito ao regime de sobreaviso. Não é necessário que o trabalhador efetivamente trabalhe durante o período de sobreaviso. Elas são devidas pela mera expectativa durante o seu frágil descanso, pois permanece aguardando sua convocação a qualquer momento, restringindo o seu direito à desconexão. Recurso improvido. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0036800-22.2009.5.01.0531 - 21/5/2014).

## **3.7 LIQUIDAÇÃO/CUMPRIMENTO/EXECUÇÃO**

### **3.7.1 Exceção de Pré-Executividade**

**29. Exceção de pré-executividade rejeitada.** Incabível a interposição de agravo de petição contra decisão que rejeita exceção de pré-executividade, em face de sua natureza interlocutória. Inteligência da Súmula nº 34 deste Eg. Tribunal. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0031500-23.2002.5.01.0047 - 27/6/2014).

### **3.8 OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

#### **3.8.1 Trabalhador Avulso**

**30.** *Trabalhador portuário avulso. Intervalo interjornada.* Segundo dispõe o art. 8º da Lei nº 9.719/98, deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas do trabalhador portuário avulso, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Inexistindo prova da situação excepcional justificadora e de autorização em norma coletiva, não cabe a pretensão de manutenção em escalas que desrespeitem o intervalo mínimo interjornada de onze horas. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Eduardo Henrique von Adamovich - 0001738-89.2012.5.01.0053 - 11/4/2014).

### **3.9 PRESCRIÇÃO**

**31.** *Ação de indenização por danos morais decorrentes de acidente de trabalho. Prescrição. Incapazes.* Merece reforma a sentença que pronuncia prescrição contra menores impúberes, a teor do art. 198, I, do Código Civil. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0000390-91.2013.5.01.0282 - 22/5/2014).

**32.** De longa data, o c. Tribunal Superior do Trabalho fixou entendimento no sentido de que o prazo prescricional a ser aplicado nas ações em que se pleiteiem indenizações por danos morais e/ou materiais decorrentes de acidente de trabalho será o da lei civil, se o fato (o acidente) for anterior à promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04 - e ainda que a ação tenha sido proposta após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45. Mas a aplicação da lei civil traz uma pequena dificuldade, tendo em vista que, antes da Emenda Constitucional nº 45/04, entrara em vigor o novo Código Civil brasileiro, alterando, inclusive para reduzir, prazos previstos no anterior. Por isso que o novo Código Civil, em seu art. 2.028, estabelece "regra de transição", nos seguintes termos: "serão os da lei anterior os prazos, quando reduzidos por este Código, e se, na data de sua entrada em vigor, já houver transcorrido mais da metade do tempo estabelecido na lei revogada". (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0087700-86.2007.5.01.0431 - 2/4/2014).

**33.** *Prescrição aplicável do artigo 198, I, do CC. Inaplicabilidade do artigo 440 da CLT.* Correta a sentença ao não aplicar o artigo 440 da CLT, uma vez que é norma específica do menor empregado, sendo aplicável ao presente caso o artigo 198, I do Código Civil, por ser o reclamante herdeiro do empregado falecido. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0002691-48.2012.5.01.0281 - 19/5/2014).

### **3.9.1 Ação Trabalhista Arquivada - Interrupção**

**34. Prescrição quinquenal. Interrupção.** A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição, nos termos da Súmula nº 268 do TST. Ou seja, reinicia-se o cômputo do prazo prescricional. Nota-se que, ali, não se faz nenhuma distinção entre a prescrição bienal e a quinquenal. Assim, reiniciando o prazo prescricional bienal a partir do trânsito em julgado da decisão proferida na primeira ação, a prescrição quinquenal deve ser contada do primeiro ato de interrupção. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0000328-93.2011.5.01.0226 - 10/4/2014).

### **3.9.2 Acidente de Trabalho**

**35. Acidente de trabalho. Danos morais e materiais. Prescrição aplicável.** As ações visando à reparação por dano moral ou material, decorrente de acidente do trabalho ocorrido antes de entrar em vigor a Emenda Constitucional nº 45, devem observar o prazo prescricional previsto no Código Civil de 2002, a fim de se assegurar a segurança das relações e em respeito aos princípios do direito adquirido e da irretroatividade da lei. Nesse caminhar, de acordo com o disposto no artigo 2.028 do referido diploma legal, para as ações de reparação civil que tiveram o seu prazo reduzido pelo atual Código Civil e que, a partir do acidente de trabalho, já tenha transcorrido mais da metade do prazo previsto no Código anterior, ou seja, dez anos, deve ser observado o marco do Código Civil de 1916. Se transcorridos menos de dez anos quando do acidente de trabalho, o prazo a ser observado é o do atual Código Civil, ou seja, três anos a contar da vigência da mencionada lei, que foi 11/1/2003. Já para os acidentes de trabalho ocorridos depois da vigência da Emenda Constitucional nº 45, o prazo prescricional a ser observado é o comum a todos os créditos trabalhistas (bienal e quinquenal). (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0001069-22.2011.5.01.0069 - 10/4/2014).

**36. Prescrição. Civil ou trabalhista. Momento da ciência da lesão. Anterior ou posterior à EC nº 45/04.** O prazo prescricional aplicável nas ações decorrentes de acidente do trabalho é definido de acordo com o momento da ciência da lesão ou do evento danoso; se anterior à vigência da Emenda Constitucional nº 45/04 (DOU 31/12/2004) e já decorrido mais da metade ao tempo de vigência do novo Código Civil, como no caso, será aplicável o prazo integral anteriormente previsto, ou seja, 20 (vinte) anos. Desta forma, afasta-se a prescrição pronunciada pelo Juízo de 1º grau. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0001100-20.2012.5.01.0065 - 14/4/2014).

### **3.10 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **3.10.1 Despedida / Dispensa Imotivada**

##### **3.10.1.1 Nulidade**

**37.** Os eventos previdenciários verificados no relacionamento do trabalhador com o INSS, quer administrativa, quer judicialmente, podem gerar repercussões na vida funcional do empregado, criando, modificando ou extinguindo direitos trabalhistas em sentido estrito, devidos por seu empregador. No caso em exame, houve deferimento de auxílio-doença acidentário pelo INSS ainda no período do aviso prévio indenizado (art. 487, §1º da CLT e OJ nº 82, SDI-I, do c. TST). O reconhecimento administrativo de incapacidade laboral decorrente de acidente de trabalho, durante o período do aviso prévio, é fato relevante para o deslinde da controvérsia, pois é nula a dispensa durante o afastamento previdenciário acidentário, tornando-se o trabalhador, por corolário, beneficiário de estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 nos 12 meses subsequentes à efetiva alta médica. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. Red. Desig. - 0163200-57.2007.5.01.0206 - 18/2/2014).

#### **3.10.2 Justa Causa/Falta Grave**

**38.** *Dispensa por justa causa. Cobrador. Mau procedimento. Art. 482, alínea 'b', CLT.* Correta a sentença que reconheceu a licitude da dispensa por justa causa pela prática de falta grave, enquadrada na alínea 'b', do art. 482, CLT, imputada a empregado contratado para exercer as atribuições de cobrador, flagrado dirigindo coletivo da empresa, sem habilitação, que se envolve em acidente de trânsito vitimando passageiros. *Dano moral. Reversão da justa causa.* A demissão por justa causa, por si só, ainda que revertida por decisão judicial, não é bastante para provar a ocorrência de ofensa à imagem ou à honra do empregado, não configurando hipótese de dano moral. *Horas extras. Ônus da prova.* Impugnada a prova documental alusiva ao horário de trabalho, cabe ao empregado comprovar a realização de horas extras não quitadas pela empresa. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0001127-76.2012.5.01.0073 - 9/5/2014).

**39.** *Justa causa. Concorrência desleal.* Demonstrada a prática de concorrência desleal pelo empregado, que constitui empresa com a finalidade de fornecer serviços relacionados ao fim-social do empregador, tem-se por caracterizada a concorrência desleal de que trata o artigo 482, c, da CLT, dando ensejo à ruptura do contrato de trabalho por justa causa. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0001256-23.2010.5.01.0018 - 13/5/2014).

**40.** *Justa causa.* O ato praticado pela autora ao proferir publicamente, via *e-mail*, acusações graves à evidência, lesivos à honra e à boa fama da empregadora, envolvendo clientes nas

suas acusações, constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos termos da alínea “k”, do art. 482, da CLT. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0000749-53.2011.5.01.0042 - 10/4/2014).

### **3.10.3 Reintegração/Readmissão ou Indenização**

#### **3.10.3.1 Dirigente Sindical**

**41. Estabilidade. Dirigente sindical. Comunicação. Momento.** A jurisprudência trabalhista pátria, mitigando os rigores impostos pelo art. 543 da CLT acerca da comunicação da condição de candidato e eleito, e em atenção à grande importância que a Constituição de 1988 atribuiu à atuação sindical, passou a entender que, para que o dirigente sindical adquira a estabilidade, basta a comunicação da sua condição a qualquer tempo, desde que ocorra durante a vigência do contrato de trabalho, o que se verifica na hipótese vertente. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0001090-41.2012.5.01.0302 - 5/5/2014).

### **3.10.4 Verbas Rescisórias**

#### **3.10.4.1 Aviso-prévio**

**42. Aviso prévio proporcional.** A Lei nº 12.506/11, publicada em 13/10/2011, dispõe que ao aviso prévio previsto de trinta dias serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias. Assim, no caso em exame, tendo o recorrente laborado por oito anos e 56 dias na reclamada, faz jus a um aviso prévio total de 51 (cinquenta e um) dias. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia - 0001301-74.2012.5.01.0012 - 11/6/2014).

### **3.10.5 Proporcional**

**43. Aviso prévio proporcional. Lei nº 12.506/11. Contagem. Exclusão do primeiro ano. Proporcionalidade.** Da redação contida no *caput* do dispositivo legal extrai-se que o módulo básico de 30 dias é devido aos empregados com contratos vigentes até 1 ano, inclusive, acrescentando-se, a partir de então e a cada novo ano completo de trabalho, a proporcionalidade de 3 dias. Não se adota o entendimento exposto sobre a matéria nas notas técnicas emanadas do Ministério do Trabalho – notadamente a de número 184/2012, em vigor – por não possuírem caráter normativo, vedada, ademais, a extrapolação do que estabelecido em lei. *Horas extras.* O deferimento das horas extras levou em consideração a máxima de experiência a favor da tese do autor de inidoneidade dos controles de frequência, mitigada pelos elementos que se extraem da prova testemunhal colhida. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0000948-26.2012.5.01.0241 - 23/5/2014).

### **3.10.5.1 Férias [Proporcionais]**

**44. *Justa causa. Férias proporcionais. Convenção nº 132 da OIT.*** Diante do conflito entre a Convenção e o parágrafo único do artigo 146 da CLT, deverá ser observado o conjunto normativo mais benéfico sobre a matéria. No caso, o regramento brasileiro sobre férias é mais vantajoso do que a totalidade da referida Convenção. De toda sorte, o c. TST já solucionou a controvérsia quando alterou a Súmula nº 171 em 2003, após a ratificação da convenção. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Claudia Regina Vianna Marques Barrozo - 0001096-73.2011.5.01.0014 - 30/6/2014).

## **3.11 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO**

**45. *Reparação civil. Pressupostos.*** A responsabilidade civil do empregador exige confluência de todos os elementos previstos nos artigos 186 e 927 do CCB (a conduta humana; o dano ou prejuízo; a culpa do agente; o nexo de causalidade), devendo tais elementos se fazerem presentes em relação ao fato constitutivo alegado. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Angelo Galvão Zamorano - 0001900-04.2005.5.01.0062 - 23/1/2014).

### **3.11.1 Indenização por Dano Material**

#### **3.11.1.1 Acidente de Trabalho**

**46. *Acidente de trabalho. Teoria do risco.*** Não é aplicável a teoria do risco objetivo, indiscriminadamente, a qualquer hipótese de acidente de trabalho. O emprego dessa teoria e a aplicação da presunção de culpa do empregador devem ser analisados à luz da atividade desempenhada pelo empregado e não pelo empregador. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorenco Soares da Cunha - 0000610-75.2010.5.01.0062 - 19/2/2014).

**47. *Dano moral. Acidente de trabalho. Responsabilidade subjetiva.*** O direito ao ressarcimento de prejuízo, moral e material, experimentado em virtude de acidente ou doença ocupacional ocorrida durante a atividade laborativa subordina-se à presença de requisitos essenciais: conduta culposa – culpa simples (artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal), ou dolosa, do empregador; advento de dano e nexo de causalidade entre a conduta e o dano. O dever de ressarcir o prejuízo decorre da responsabilidade subjetiva por ato ilícito, regulada no ordenamento civil comum. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos Cavalcante - 0163600-52.2008.5.01.0007 - 23/5/2014).

**48. *Perda de uma chance. Indenização. Cabimento.*** A teoria da perda de uma chance foi desenvolvida para uma situação que em que um evento danoso não causou um prejuízo concreto, mas impediu a chance de se obter um ganho provável. O que se deve indenizar é a chance perdida, e não o dano provável, ou seja, um percentual referente à probabilidade

de ganho que acabou frustrada. No entanto, o dano indenizável deve ser certo, atual e subsistente, sendo imprescindível que o evento danoso tenha impedido ao trabalhador uma séria e real probabilidade da vantagem se não houvesse ocorrido o acidente de trabalho, e não uma simples possibilidade. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0000992-49.2010.5.01.0521 - 21/2/2014).

**49. *Dano moral. Morte por arma de fogo. Local de trabalho. Responsabilidade objetiva. Danos morais e materiais devidos.*** A regra geral do ordenamento jurídico, no tocante à responsabilidade civil do autor do dano, mantém-se com a noção da responsabilidade subjetiva (arts. 186 e 927, *caput*, CC). Contudo, tratando-se de atividade empresarial, ou de dinâmica laborativa (independentemente da atividade da empresa), fixadoras de risco para os trabalhadores envolvidos, desponta a exceção ressaltada pelo parágrafo único do art. 927 do Código Civil, tornando objetiva a responsabilidade empresarial por danos acidentários (responsabilidade em face do risco) devendo ser reconhecida a responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do CC *c/c* art. 7º, *caput*, da CF), prescindindo de culpa para a responsabilização do empregador. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0001442-03.2011.5.01.0021 - 15/5/2014).

### **3.11.1.2 *Constituição de Capital***

**50. *Da constituição de capital garantidor.*** O artigo 475 do CPC, em seu *caput* e parágrafo 2º, orienta que o julgador -poderá- determinar que o devedor constitua capital ou o substitua por inclusão do beneficiário da prestação em folha de pagamento ou, ainda, por fiança bancária ou garantia real em valor a ser estipulado pelo juiz. Segundo o referido artigo, o valor fixado como garantia é estipulado pelo juiz, não sendo, necessariamente, o valor total devido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0000083-67.2012.5.01.0058 - 11/6/2014).

### **3.11.1.3 *Pensão Vitalícia***

**51. *Acidente de trabalho. Pensão mensal.*** Nas hipóteses de acidente do trabalho e de doença ocupacional, de que resultem a perda ou diminuição da capacidade de trabalho do acidentado, ou seja, de exercer seu ofício ou profissão, o art. 950, do Código Civil, prevê o pagamento de indenização por dano material na forma de pensão vitalícia correspondente à importância do trabalho para que o ofendido se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Isto assim é porque a força de trabalho é um dos bens/patrimônios mais preciosos do ser humano, embora comerciável (daí a existência do chamado “mercado” de trabalho) e mensurável, por meio de uma contraprestação pecuniária - remuneração, ao prestar seus serviços a outrem, mediante contratação pelo tomador, em regra, empregador. Comprovado que o reclamante ficou incapacitado para o trabalho, encontrando-se,

inclusive, aposentado por invalidez (carta de concessão de fl. 214), recebendo benefício no valor de R\$ 3.278,94, faz jus ao recebimento de pensão mensal, nos termos do art. 950, do Código Civil, desde a data do acidente de trabalho até que o reclamante complete 72 anos de idade (expectativa de vida média do brasileiro, segundo dados do IBGE). (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar. Red. Desig. - 0000448-87.2012.5.01.0037 - 15/5/2014).

**52. Acidente de trabalho. Redução da capacidade laborativa. Laudo pericial.** O juiz não está adstrito ao laudo pericial, *ex vi*, art. 436, do CPC e art. 769, da CLT. O convencimento motivado do magistrado, pode também decorrer de outros elementos de prova, como no presente caso em que, pela prova pericial realizada na ação acidentária pelo órgão previdenciário, restou evidenciado que a incapacidade parcial do reclamante foi decorrente de sua atividade profissional no reclamado. Devida, assim, a indenização prevista no art. 950, do Código Civil. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0100500-71.2007.5.01.0068 - 14/5/2014).

**53.** Comprovada a ocorrência de doença ocupacional apontada pela reclamante como ensejadora da invalidez total e permanente para o ofício que exercia, assim como dos danos morais em razão de outros abalos de ordem subjetiva, evidentemente a esfera pessoal do trabalhador foi atingida, motivo pelo qual faz jus à percepção de pensão mensal vitalícia, nos termos dos arts. 186, 927 e 950 do Código Civil. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0000775-03.2011.5.01.0058 - 18/3/2014).

### **3.11.2 Indenização por Dano Moral Coletivo**

**54. Ação civil pública. “Dumping social”. Dano à sociedade. Indenização suplementar.** As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping social*”, motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no artigo 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT - 1ª Jornada de Direito Material do Trabalho - Enunciado 04. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0000145-88.2013.5.01.0053 - 13/1/2014).

### **3.11.3 Indenização por Dano Moral**

**55.** A comprovação da ofensa praticada pelo empregador para adesão ao plano de desligamento voluntário, motivada por insultos e ameaça de rescisão por justa causa,



acarreta lesão à honra e dignidade da empregada, fato agravado pelo longo tempo de serviço prestado para a ré (mais de trinta anos), impondo-se a reparação por dano moral fixada no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), como sentenciado. Aplicação dos incisos V e X do artigo 5º, inciso XXVIII do artigo 7º da CRFB/88 e artigos 186 c/c 927 do Código Civil. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Maria Helena Motta - 0001350-46.2011.5.01.0014 - 16/6/2014).

**56. Assalto. Assassinato de empregado. Chefe de segurança de joalheria. Acidente do trabalho. Fortuito interno. Responsabilidade civil do empregador. Dano moral da ex-mulher e filhos. Vida em comum. Harmonia conjugal e filial. Dor moral presumida.** É fora de dúvida que empregado, chefe de segurança, assassinado em assalto dentro da joalheria onde trabalhava, e no horário de serviço, sofre acidente do trabalho. A responsabilidade civil do empregador deflui do fortuito interno, e não de culpa objetiva ou subjetiva. No direito brasileiro, a responsabilidade civil do causador do dano decorre, como regra, da prova da culpa. No nosso ordenamento vige, portanto, o sistema de responsabilidade civil subjetiva. A responsabilidade civil objetiva, isto é, aquela que dispensa a prova da culpa, somente ocorre quando a lei expressamente o disser ou quando a atividade danosa habitualmente criar risco acima da média. É o caso das empresas aéreas, das indústrias nucleares, dos laboratórios que produzem ou manuseiam substâncias cancerígenas, explosivas ou inflamáveis, das ferrovias e da navegação de alto mar, dentre outras. Assaltos a ônibus, a residências ou a estabelecimentos comerciais ou industriais são, em princípio, casos fortuitos ou de força maior. Segundo a lei (Código Civil, art. 393) e a doutrina, caso fortuito é todo acontecimento inevitável e imprevisível. No fortuito puro, não há dever de indenizar. É o caso, por exemplo, de um raio que atinge um automóvel numa estrada. Trata-se de fato natural que não era possível prever nem evitar. Mas a doutrina também distingue o fortuito interno do externo. O fortuito externo é o fortuito puro; já fortuito interno é todo fato prejudicial a outrem mas que é ínsito à própria atividade que cria o risco, e era possível evitar ou prever, ainda que com maior dose de diligência. A morte de um empregado encarregado de vigilância de uma joalheria, dentro da própria joalheria, é fortuito interno, isto é, pelo tipo de negócio era previsível que atraísse a cobiça ou a atenção de marginais. Era possível evitar a tragédia com uma vigilância reforçada e, mais ainda, o risco da atividade era próprio do negócio. Mesmo a ação de terceiro podia ser prevista e evitada e o empregado morreu no desempenho de sua função de vigiar. Se estava ou não autorizado a portar arma deve ser levado à conta da falta de diligência da própria recorrida, que, a despeito de recomendar o não-uso de armas, não fiscalizou, efetivamente, o cumprimento dessa regra (se é que havia) por parte de seus empregados. Cabível, assim, o dever de indenizar o dano moral decorrente da morte do empregado. Em matéria de danos morais, não é relevante saber se a viúva e as filhas do morto dependiam ou não do seu (dele) sustento. Também não se discute se há ou não dano moral na morte de um marido e pai. Isso corresponde à regra do que ordinariamente acontece e somente pode ser afastado se o

morto habitava outro endereço ou há prova cabal de que por ocasião da morte não havia entre ele e sua família qualquer laço do qual se pudesse presumir afeição. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca. Red. Desig. - 0000921-61.2012.5.01.0041 - 16/6/2014).

**57. *Dano moral in re ipsa.*** Comprovado o atraso injustificado no pagamento dos salários do obreiro, praticado durante toda a contratualidade, resta configurado o denominado dano moral *in re ipsa*, que é aquele que independe da comprovação do grande abalo psicológico sofrido pela vítima. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva - 0001488-12.2012.5.01.0003 - 2/5/2014).

**58. *Dano moral. Fase pré-contratual.*** A participação de candidatos em processo seletivo, mesmo com aprovação e realização de exame admissional, em que pese possa gerar-lhes expectativa de contratação, não pode gerar à empresa o dever de indenizá-los, em razão da não efetivação, pois nenhum ato ilícito foi praticado. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0000787-10.2012.5.01.0243 - 2/5/2014).

**59. *Danos morais. Doença degenerativa.*** Tendo em vista que o órgão previdenciário não concedeu ao autor o benefício do auxílio-doença acidentário, mas tão-somente o benefício do auxílio-doença, e que o laudo pericial produzido nos autos concluiu que a enfermidade que vitimou o reclamante tinha origem degenerativa, não há como atribuir ao empregador qualquer responsabilidade. Na esteira desse raciocínio, indevido o pleito de indenização por danos morais. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0001162-64.2011.5.01.0075 - 26/6/2014).

**60. *Estelionato. Absolvição em juízo criminal. Dano moral indevido.*** Em que pese a absolvição da autora no juízo criminal, por ausência de provas, tal silogismo não vincula esta Especializada. Ademais, o processo administrativo realizado, pela reclamada, para apurar suposto envolvimento da autora, na fraude perpetrada contra o banco, fundamentou-se em provas substanciais relativas à possível ligação da reclamante com o mentor do estelionato, em face da sua atribuição na empresa, o que, em tese, acarretaria a quebra de fidúcia entre as partes. Dessa forma não pode ser imputada à reclamada o pagamento de indenização relativa ao dano moral perquirido. Recurso que se nega provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0001118-90.2012.5.01.0081 - 9/4/2014).

**61. *Exigência de cumprimento de metas. Dano moral.*** A simples exigência de cumprimento de metas por parte do empregador não acarreta lesão à moral ou dignidade do trabalhador, a qual restará configurada, no entanto, se ficar demonstrada a extrapolação nas exigências ou a utilização de ferramentas que degradem a dignidade do empregado. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos Cavalcante - 0002078-51.2012.5.01.0241 - 15/5/2014).

**62. Morte. Homicídio por tentativa de roubo. Fortuito externo. Culpa exclusiva de terceiro. Ausência de previsibilidade.** A responsabilidade decorre do risco, isto é, a criação do risco do acidente, pelo só-fato de que o risco à incolumidade física do trabalhador decorre da existência da atividade empresarial. O que releva saber é que o acidente fatal não teria ocorrido se o patrão não tivesse criado o risco pela simples evidência de ter estabelecido a atividade nociva, causa primal do evento lesivo. A culpa *in eligendo* ou *in vigilando* do empregador é presumível quando o acidente é previsível ou pode ser previsto pela experiência comum dos homens. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0001581-22.2011.5.01.0322 - 24/6/2014).

**63. Gerente de banco. Sequestro do empregado e de seus familiares. Dano moral. Responsabilidade do empregador. Atividade de risco.** Inobstante a segurança pública seja um dever do Estado, tal circunstância não elide a responsabilidade do réu, porquanto o risco gerado decorre da própria atividade que explora. O dever de segurança é um dever de proteção ao contrato de trabalho, pelo que cabe ao empregador a adoção de medidas capazes de minimizar as consequências do risco inerente à atividade profissional que lhe aproveita. Portanto, a violência disseminada nos dias de hoje não pode servir de argumento para a incúria do empregador, que, na espera de políticas públicas, descuida-se da segurança dos seus empregados. Assim, tem-se que a responsabilidade do empregador, *in casu*, fundamenta-se na aplicação da teoria da responsabilidade civil objetiva em razão da dinâmica laborativa, tendo em vista que evidente o risco da atividade empresarial a que alude o artigo 927 do Código Civil, parágrafo único. Cumpre, ainda, ressaltar que não se exige na presente hipótese que o dano moral seja demonstrado, posto que este decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo ocorrido. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano. Red. Desig. - 0182800-21.2009.5.01.0521 - 28/5/2014).

**64. Responsabilidade pré-contratual. Violação ao princípio da boa-fé. Direito à indenização.** Se o demandante se submeteu a um processo seletivo e foi encaminhado pelo empregador à entidade bancária para o fim de abrir conta tendo em vista a contratação imediata, a não admissão sem justificativa dá azo ao pagamento de uma indenização. O ordenamento jurídico pátrio protege o início das negociações. A responsabilidade da proponente, no caso, emerge da violação ao princípio da boa-fé que rege as obrigações contratuais, ao descumprir o dever de conduta que é inerente à figura dos contratantes (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmin - 0001503-59.2012.5.01.0074 - 21/1/2014).

**65. Retenção de passaporte. Abuso de direito. Liberdade de locomoção. Dano moral. Configuração.** A retenção de passaporte do trabalhador contratado para prestar serviços em país estrangeiro, limitando sua liberdade de locomoção, além de lhe incutir medo por não estar devidamente identificado, configura inquestionável dano moral, que merece a devida

reprimenda do Poder Judiciário. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0001229-26.2011.5.01.0076 - 30/4/2014).

**66. Acidente de trabalho. Equiparação. Concausa. Art. 21 da Lei nº 8.213/91. Reintegração do empregado. Dano moral. Risco da atividade empresarial. Responsabilidade.** A responsabilidade do empregador pelos acidentes causados ao empregado decorre da própria atividade empresarial, uma vez que a Lei nº 8.213/91, em seu art. 21, I, garante o reconhecimento do acidente que, embora não tendo sido a causa única do mal que atinge o trabalhador, haja produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0032400-29.2009.5.01.0057 - 5/2/2014).

**67. Acidente de trabalho. Indenização por danos morais.** O novo Código Civil abandonou a teoria da culpa e consagrou a teoria do risco. Não é somente a quebra do dever de vigilância (conduta pessoal, subjetiva) que autoriza a condenação reparadora, mas o simples exercício continuado de atividade que em si mesma é potencialmente prejudicial ou perigosa é capaz de ensejar a obrigação de indenizar (teoria do risco criado). Afinal, o empregador tem o dever legal de oferecer a empregado um ambiente de trabalho isento de risco ou, em outras palavras, não tem o empregador, ao empreender o seu negócio, o direito de colocar em risco a vida ou a saúde de outrem. No entanto, na hipótese *sub examine*, o acidente de trabalho ocorreu no trânsito e não quando do desempenho das atividades ligadas diretamente ao labor. O acidente não era previsível ou intrínseco à natureza das atividades da empresa. Não restando comprovada a culpa do empregador no acidente e tendo a ré realizado os procedimentos necessários, com a emissão da CAT, não há falar em indenização por dano moral. Destaca-se que o reclamante podia e devia produzir prova a seu favor. Contudo, a parte recorrente limitou-se a alegar a ocorrência de danos morais, não tendo produzido nenhuma prova de tal alegação. Alegar sem provar é o mesmo que não alegar - *allegare sine probare et non allegare paria sunt* - (MALATESTA, Nicola Framarino dei. *A lógica das provas em matéria criminal*. Saraiva. São Paulo, 1960, pg. 179). Na hipótese, aplicam-se as disposições do artigo 818 da CLT e artigo 333, I e II, do CPC. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0001347-60.2012.5.01.0401 - 8/1/2014).

**68. Dano moral indireto ou reflexo em razão de acidente de trabalho que culminou em óbito. Irmãos da vítima.** Não se afigura aceitável, sob o prisma da segurança jurídica, que todas as pessoas afetivamente ligadas ao finado trabalhador façam jus a indenização por dano moral, quando existem pessoas que figuram em grau mais elevado na ordem vocacional estabelecida no art. 1.829 do Código Civil, impondo-se a aplicação analógica desse dispositivo. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0001302-76.2010.5.01.0029 - 16/1/2014).

**69. Dano moral. Acidente de trabalho. Responsabilidade do empregador por ato praticado pelo empregado. Artigo 932, inciso III, do Código Civil.** O empregador responde objetivamente pelos danos causados pelos atos que seus empregados cometem no exercício do trabalho ou em razão dele, na forma do art. 932, III, c/c o art. 933, do CC. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0000247-38.2012.5.01.0056 - 14/5/2014).

**70. Danos morais.** O empregado que trabalha na coleta de lixo hospitalar e se acidenta, furando a mão numa agulha de seringa usada, vindo posteriormente contrair hepatite C, evidencia a falta de segurança no ambiente de trabalho, que é um dever de quem se beneficia da força de trabalho e cuja omissão constitui o ilícito ensejador da indenização por danos morais. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmin - 0108600-35.2008.5.01.0341 - 24/4/2014).

**71. Responsabilidade da reclamada. Inexistente. Culpa exclusiva da vítima.** Constata-se que a causa do acidente foi a conduta inadequada do autor, que se valeu de procedimentos fora dos padrões de segurança, o que revela a sua exclusiva culpa, não restando demonstrado qualquer ato danoso cometido pela reclamada. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0058300-09.2008.5.01.0264 - 29/1/2014).

### **3.11.3.1 Atos Discriminatórios**

**72. Cartório. Novo titular. Responsabilidade. Ato de gestão. Empregado portador de doença grave. Discriminação na dispensa sem justa causa. Configuração.** Tendo sido comprovada nos autos a plena assunção dos contratos de trabalho dos empregados do antigo titular da serventia cartorária, e que o autor, portador de doença grave, foi dispensado sem justa causa por um ato de gestão praticado pelo novo titular, deve este ser responsabilizado pelas verbas devidas em razão do contrato de trabalho. Considerando a constatação de que o autor era portador de moléstia grave antes da ruptura definitiva do pacto laboral, concluímos que a decisão patronal fere a garantia de emprego que se extrai da Lei nº 9.029/95 e da Súmula nº 443, do colendo TST, revelando a prática de ato de discriminação. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0144100-14.2008.5.01.0067 - 19/2/2014).

**73. Exame admissional. Inaptidão. Ausência de discriminação.** Comprovado que a inaptidão constada no exame admissional constitui medida preventiva para afastar os riscos de agravamento do quadro clínico do trabalhador e da ocorrência de acidentes, não há que se falar em conduta discriminatória da empresa. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0102600-33.2008.5.01.0401 - 17/6/2014).

**74. Responsabilidade civil do empregador. Exercício abusivo do direito potestativo de rescindir o contrato. Dano moral.** A boa-fé e a confiança, princípios gerais do direito, hoje

positivados, são subjacentes aos fins econômicos e sociais do contrato de trabalho. Por um lado, visa-se ao desenvolvimento econômico do empreendimento e, por outro, a integração social do empregado, o que satisfaz um interesse da coletividade, protegido pelo Estado. Desse modo, espera-se de ambos os sujeitos envolvidos na relação a prática de atos que possibilitem a realização de tais fins, entendendo-se contrários ao direito aqueles considerados incompatíveis com tal escopo. A dispensa da empregada com estado de saúde abalado, quando deveria ser encaminhada para nova avaliação médica e obtenção do auxílio previdenciário, bem como a rescisão contratual amparada tão somente por contar a empregada com mais de 50 anos de idade, com certeza, contraria tais objetivos. Comprovado o caráter discriminatório da rescisão contratual, há declarar-se sua nulidade com a consequente reintegração da obreira ao emprego, na forma autorizada pela Lei nº 9.029/95, atribuindo-se a plena eficácia do comando constitucional que veda o abuso de direito e o tratamento discriminatório. *Dano moral. Prova.* Por se tratar de algo imaterial ou ideal, a prova do dano moral não pode ser feita através dos mesmos meios utilizados para a comprovação do dano material. O dano moral está ínsito na própria ofensa, decorre da gravidade do ilícito em si. Se a ofensa é grave e de repercussão por si só justifica a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Tal prova decorre inexoravelmente da gravidade do próprio fato ofensivo, de sorte que, provado o fato, provado está o dano moral. *Danos morais. Quantum indenizatório.* Cabe ao magistrado, de acordo com seu livre convencimento motivado, amparado por critérios de razoabilidade quanto à duração e gravidade do dano, grau da ilicitude praticada e condição econômica de ambas as partes, fixar um valor indenizatório que minimize os prejuízos morais sofridos pelos autores, bem como sirva de instrumento apto ao desencorajamento à reiteração do ilícito por parte do infrator. A finalidade da reparação do dano moral aponta para duas forças convergentes; uma, de caráter compensatório, que representa a atenuação da dor; a outra, que possui matiz punitivo. É o que a doutrina denomina caráter preventivo-pedagógico da indenização por dano moral. Recurso ordinário da reclamada parcialmente conhecido e não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0000010-18.2010.5.01.0074 - 14/5/2014).

### **3.11.3.2 Condições Degradantes**

**75. Trabalho portuário. Precariedade das instalações em que prestados os serviços. Dano moral. Responsabilidade solidária. OGMO e operador portuário.** O descumprimento das obrigações relativas à saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como a precariedade das instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, locais de repouso e aguardo de serviços atinge a moral e a dignidade do trabalhador, o que ocasiona o deferimento da indenização por dano moral postulada, devendo o OGMO e o operador portuário responderem, solidariamente, pelo pagamento de tal indenização. Aqui a responsabilidade do OGMO decorre do dever de zelar e fiscalizar a adequação das implantações sanitárias entre outras.

(TRT1 - 4ª Turma - Rel. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva - 0001699-94.2012.5.01.0020 - 6/3/2014).

### **3.11.3.2 Doença Ocupacional**

**76.** A reparação civil por doença laborativa – legalmente equiparada a acidente de trabalho por força do disposto no art. 20, da Lei nº 8.213/91 – somente se vale da teoria da responsabilidade objetiva no que diz respeito ao seguro social, prevalecendo a teoria da culpa aquiliana no que se refere à responsabilização do empregador, exceto quando caracterizado o trabalho em atividades de risco extraordinário, na forma do art. 927, parágrafo único, do CC. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0000108-20.2013.5.01.0002 - 17/2/2014).

**77.** *Dano moral e estético. Acumulação. Acidente de trabalho.* A dor decorrente do acidente com a atrofia da mão, e a rigidez que ocasiona os dedos “em garra” comprovam o prejuízo de caráter subjetivo, e justificam o pagamento de indenizações por dano moral e estético, cuja acumulação não implica em *bis in idem*, já que resultam de motivos diversos. *Dano material e aposentadoria por invalidez. Parcelas não compensáveis.* Os valores pagos pelo empregador e previdência não se compensam, portanto, o pagamento concomitante não representa *bis in idem*. Mormente quando foi deferido o desconto pelo juízo de origem. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0000935-03.2010.5.01.0013 - 23/1/2014).

**78.** *Doença profissional equiparada a acidente de trabalho. Benzenismo. Responsabilidade subjetiva e objetiva. Nexa de causalidade. Configuração.* É ônus daqueles que se aproveitam ou exploram a força de trabalho do empregado garantir que a prestação da atividade laborativa se desenvolva em um meio ambiente seguro e saudável, sob pena de responsabilidade - subjetiva e objetiva - pelo infortúnio decorrente de sua incúria, haja vista a teoria da assunção dos riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º) e do perigo da atividade normalmente desenvolvida (CC, art. 927, parágrafo único). Na seara reparatória do contrato de trabalho, o norte há que ser a dignidade da pessoa humana - epicentro da Lei Maior - art. 1º, III - a valorização do trabalho e a função social da propriedade empresarial - CF, art. 170 -, dando azo às indenizações por danos moral e material. Apelo obreiro parcialmente provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo. Red. Desig. - 0005100-18.2006.5.01.0342 - 22/1/2014).

**79.** *Doença profissional. Silicose. Nexa causal presumido. Ausência de prova pericial.* A descrição das atividades desempenhadas pelo autor - nos cargos ocupados - não foi contestada pela ré. Ressaltou o autor que, na seção de revestimento, laborou com jato de areia e gralha. Incontroverso, também, que o autor laborava em ambiente exposto a risco químico, dentre outros (atestado de fl. 70 e pagamento do adicional de insalubridade).

Como se isso não bastasse, no Atestado de Saúde Ocupacional, a ré admite que o autor estava exposto a riscos físicos, químicos e acidentes em seu ambiente de trabalho, constando a obrigatoriedade de procedimentos médicos e exames complementares de RX do tórax e espirometria, evidenciando a exposição a poeiras, fumos, gases, vapores, dentre outros (riscos químicos). Ainda que não tenha havido a perícia, os elementos nos autos permitem claramente reconhecer a existência de doença ocupacional, bem como estabelecer seu nexos de causalidade com as atividades desempenhadas pelo autor na ré. Isto porque, as doenças profissionais têm no trabalho a sua causa única e eficiente por sua própria natureza. São, pois, as doenças típicas de algumas atividades laborativas, como a silicose em relação ao trabalhador em contato direto com a sílica. Em tais moléstias o nexos causal encontra-se presumido na lei (presunção *juris et de jure*). Assim, por serem consideradas como doenças típicas de profissões específicas, para configuração de determinada doença como profissional, basta a comprovação da prestação do serviço na atividade e o acometimento da doença. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0071000-37.2007.5.01.0010 - 14/1/2014).

**80.** *Exposição a benzeno. Causa provável de leucemia mielóide crônica que acomete o autor. Revelia e confissão da ré.* Demonstrado nos autos, por pareceres médicos, que o autor tem como causa provável de sua doença a exposição a benzeno nos anos que trabalhou para a ré, e tendo ocorrido a revelia e confissão da ré quanto à matéria fática, correta se mostra a sentença que condena a ré a arcar com indenizações por danos morais e patrimoniais. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0076400-47.2007.5.01.0005 - 30/4/2014).

### **3.12 RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA/SUBSIDIÁRIA**

**81.** *Transação judicial. Solidariedade.* Havendo transação judicial relativa à obrigação solidária apontada na inicial aplica-se o disposto nos artigos 264 e 844, § 3º, do Código Civil, e artigo 269, III, do CPC. Negado provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Eduardo Henrique von Adamovich - 0000482-28.2012.5.01.0501 - 9/6/2014).

#### **3.12.1 Sócio/Acionista**

**82.** *Agravo de petição. Responsabilidade do sócio retirante.* Mesmo que se aplicasse a limitação de biênio legal, prevista no novo Código Civil, para a responsabilidade de sócio retirante, a responsabilidade dos ex-sócios subsistiria, pois o pedido de desligamento da sociedade foi feito antes do ajuizamento da reclamação trabalhista, mas dentro do biênio legal previsto no parágrafo único do art. 1.003, do CC. Outrossim, incontroverso que, à época em que o exequente prestou serviços à empresa executada, os sócios integravam o quadro societário da empresa. Agravo provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris -



0001217-02.2010.5.01.0026 - 4/6/2014).

**83. Execução de bens de sócio retirante. Responsabilidade solidária.** Em face da ausência de bens da sociedade e quando o débito exequendo for contraído pela empresa executada antes do término do prazo de dois anos contados a partir da averbação, na Junta Comercial, da modificação do contrato onde houve a cessão de cotas, responde com o patrimônio pessoal o sócio retirante em solidariedade com o sócio cessionário, conforme preconiza o art. 1.003, do Código Civil c/c o inciso V do art. 4º, da Lei nº 6.830/80 e inciso III, do art. 135, do Código Tributário Nacional, todos de aplicação subsidiária no processo do trabalho. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0129000-08.2008.5.01.0491 - 29/5/2014).

**84.** O direcionamento da execução e a respectiva constrição do patrimônio pessoal do sócio-diretor da executada decorre do esgotamento da tentativa de execução da devedora principal, com amparo legal no artigo 50 do Código Civil, § 5º do artigo 28 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90) e artigos 592, II c/c 596 do CPC (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0063400-38.2003.5.01.0225 - 29/1/2014).

### **3.12.2 Sucessão de Empregadores**

**85. Sucessão trabalhista.** A simples assunção de ponto comercial adequado à instalação de restaurante não configura sucessão de empresas. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Gloria Regina Ferreira Mello - 0050500-94.2004.5.01.0481 - 10/2/2014).

**86. Sucessão trabalhista. Assunção temporária das linhas de ônibus operadas pela ex-empregadora. Não configuração.** O simples fato de a recorrente ter assumido, temporariamente, a exploração de algumas linhas de ônibus anteriormente operadas pela ex-empregadora do reclamante não a torna sucessora desta, mormente quando não há qualquer prova de que ela assumiu seus equipamentos ou de que o trabalhador da antiga permissionária tenha sido aproveitado pela nova. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0000921-52.2010.5.01.0002 - 25/2/2014).

### **3.12.3 Tomador de Serviços/Terceirização**

#### **3.12.3.1 Ente Público**

**87.** Provimento ao recurso do Município do Sapucaia para afastar a responsabilidade subsidiária, julgando-se improcedente a demanda em relação ao ente estatal. *Entidade estatal. Terceirização. Vedação de transferência de responsabilidade.* O art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666, de 21/6/93, é expresso ao vedar a responsabilização direta ou indireta da

Administração Pública no que concerne aos encargos trabalhistas de empresas contratadas para prestação de serviços. Nesse particular, a transferência de tal responsabilidade viola o art. 5º, II, da Constituição. Ademais a culpa não se presume - ela deve ser cabalmente demonstrada. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino. Red. Desig. - 0001258-39.2011.5.01.0541 - 10/6/2014).

### **3.12.3.2 Licitude / Illicitude da Terceirização**

**88.** A ideia que justifica a responsabilidade por fato de terceiro é o justo anseio de garantia, que não pode ser desconsiderado e, muito menos, ficar distante da condenação, sob o simplório argumento da licitude do não proibido, porque se é lícito aquilo que não esbarra em impedimento legal - com o que comungamos, daí a terceirização ser justificável - também lícito é que todos quantos se beneficiaram do serviço respondam pelo cumprimento das obrigações deste advindas, porque daí também não se vislumbra impedimento legal algum, não se olvidando que as formas de culpa *in eligendo* e *in vigilando* presumem-se e impõem, inclusive, a reversão do *onus probandi*. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues. Red. Desig. - 0001089-35.2011.5.01.0482 - 17/1/2014).

**89.** *Contratação de serviços. Responsabilidade subsidiária. Súmula nº 331 do TST.* Ainda lícita, a terceirização implica responsabilidade para os contratantes, haja vista o aproveitamento concomitante ou simultâneo do resultado da força de trabalho do obreiro. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Gloria Regina Ferreira Mello - 0062900-41.2005.5.01.0341 - 10/2/2014).

## **4 DIREITO INTERNACIONAL**

### **4.1 ESTRANGEIRO**

**90.** *Contratação de trabalhador estrangeiro com visto temporário concedido pelo Ministério das Relações Exteriores após regular autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para trabalhar no país. Ausência de vínculo empregatício.* A Lei Maior do país garante a igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, bem como, o exercício do trabalho ou qualquer profissão, pelo que as questões surgidas acerca do labor prestado por estrangeiros em território nacional, devem ser dirimidas sob a lente constitucional. Portanto, ao serem autorizados a trabalhar no Brasil, somente quando aqui estabeleçam residência, os estrangeiros terão assegurados os mesmos direitos dos trabalhadores brasileiros. O ponto nodal da controvérsia instalada nos autos reside na validade da contratação do reclamante, trabalhador de nacionalidade colombiana, contratado como comandante de rebocadores para atuar em águas territoriais brasileiras, sem vínculo de emprego, sendo portador de

visto temporário, conforme prevê a Resolução Normativa nº 72/2006 do Conselho Nacional de Imigração. Todavia, seja porque não restou comprovada qualquer irregularidade na contratação do laborista na condição de estrangeiro portador de visto provisório para desenvolver atividade profissional em águas territoriais brasileiras, seja porque não se evidenciaram os requisitos legais tipificadores do vínculo de emprego, merece inteira confirmação a decisão proferida pela MMª Juíza de primeiro grau, que negou ao reclamante os direitos trabalhistas assegurados pelo ordenamento pátrio apenas ao estrangeiro residente no país. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0001536-26.2011.5.01.0481 - 7/5/2014).

## **5 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO**

### **5.1 FORMAÇÃO, SUSPENSÃO E EXTINÇÃO DO PROCESSO**

#### **5.1.1 Coisa Julgada**

**91. Coisa julgada. Ação coletiva e ação individual. Possibilidade de inexistência para além das hipóteses de improcedência por falta de prova (secundum eventum probationis).** I - Tratando-se de interesses essencialmente coletivos, em relação aos quais só é concebível um regime uniforme para todos os interessados, fica o processo necessariamente sujeito a uma disciplina caracterizada pela unitariedade, com todas as consequências daí decorrentes. A unitariedade, concebida como a inevitabilidade de decisão uniforme, ocorre em inúmeros casos nos quais permite a lei que a demanda seja proposta autonomamente por qualquer dos co-legitimados, sendo certo, por outro lado, que, se estes se litisconsorciarem, uma de duas: ou o pedido é acolhido quanto a todos, ou quanto a todos rejeitado. II - Ora a índole facultativa desse litisconsórcio enseja a instauração de processos sucessivos, mediante a propositura de ações autônomas, com identidade de fundamento e de objeto, por dois ou mais co-legitimados. III - Mas para além da unitariedade, ainda temos, forçosamente, a formação litisconsorcial obrigatória, sem que seja uma das hipóteses previstas como a litisconsórcio necessário. Assim, permitir que os efeitos da coisa julgada, a título de coisa julgada pan-processual, possa alcançar aqueles que não fizeram parte espontaneamente de uma relação jurídica processual, obrigando-os a tanto, e, por consequência, inibindo a possibilidade de propositura de ação individual, acaba por ferir o princípio constitucional de acesso à justiça. Assim, na ponderação valorativa, no confronto entre os valores em tela, há de se prestigiar a volição do cidadão, pois este foi o foco constitucional, máxime se considerarmos, ainda, que no caso da ação ajuizada coletivamente, com a qual se busca obstaculizar o andamento desta, os interesses não eram do tipo – essencialmente coletivos. Nos casos em que o caráter coletivo é afirmado judicialmente de modo incontestado, não tenho dúvidas em dizer que a sua dimensão social

pode prevalecer, na ponderação valorativa, sobre o interesse individual, como, por exemplo, nos casos relacionados com o meio ambiente do trabalho. Mas no caso em apreço, a singularidade do direito não autoriza a prevalência da coisa julgada coletiva ou pan-processual. IV - Em resumo, vejamos porque não há se falar em efeitos impeditivos da coisa julgada pan-processual, a saber: a) a unitariedade subjetiva obrigatória não pode servir de fator inibitório para o ingresso judicial individual; b) a formação litisconsorcial obrigatória não pode ferir o princípio da autonomia da vontade, máxime quando os interesses abarcados pela ação coletiva não eram do tipo essencialmente coletivos; c) ofende o princípio do acesso à justiça. Rejeito, pois, a preliminar. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0000667-16.2012.5.01.0065 - 21/5/2014).

## **5.2 JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA**

### **5.2.1 Competência**

#### **5.2.1.1 Competência da Justiça do Trabalho**

**92.** *Agravo de petição. Execução fiscal. Competência.* Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, na forma do disposto no artigo 114, VII, da Constituição da República Federativa do Brasil (inciso VII acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45, de 8/12/2004). (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0130700-29.2009.5.01.0056 - 26/5/2014).

### **5.2.2 Imunidade de Jurisdição**

**93.** As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do direito consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade de jurisdição. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0042500-05.2007.501.0060 - 9/4/2014).

## **5.3 LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO**

### **5.3.1 Execução Fiscal**

**94.** *Ação anulatória de débito fiscal. Vale-transporte. Natureza jurídica.* Por não constituir uma contraprestação pelo labor obreiro, o vale-transporte possui explícito caráter indenizatório, razão pela qual não pode ser considerado base de incidência de contribuição

previdenciária e FGTS. Recurso não provido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0001332-17.2012.5.01.0070 - 15/4/2014).

### **5.3.2 Constrição/Penhora/Avaliação/Indisponibilidade de Bens**

**95. Agravo da executada. Carta de fiança. Ausência do acréscimo legal de 30%. Juízo não garantido.** A carta de fiança para garantia do juízo será admissível quando em valor correspondente à importância da execução, acrescida de 30%, e apresentada nos autos a renúncia do fiador ao benefício de ordem previsto no art. 827, do Código Civil, e a renúncia da possibilidade de exoneração da fiança prevista no art. 835 do mesmo Código, tornando certa e irrevogável sua liquidez, nos termos do parágrafo 2º, do art. 656, do CPC. Ausente o acréscimo de 30%, deserto o recurso interposto. Agravo de petição da executada não conhecido, e prejudicado o exame do recurso do exequente. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0142100-73.2003.5.01.0016 - 21/2/2014).

**96. Agravo de instrumento em agravo de petição. Fiança bancária. Seguro bancário. Cotas previdenciárias. Execução fiscal.** A fiança bancária, ou carta de fiança, é diferente do seguro bancário, ou seguro fiança. No primeiro caso, a instituição financeira é fiadora das responsabilidades assumidas, já no segundo, a seguradora garante o cumprimento do objeto do contrato, havendo inclusive, na apólice, excludentes de responsabilidade. Desta forma, a fiança oferece maior liquidez e, portanto, maior segurança ao exequente. Por tal motivo, o c. TST, na OJ nº 59, da SDI-II, aceita como garantia apenas a carta de fiança bancária, e não o seguro bancário. Ainda que assim não fosse, a presente execução tem como objeto cotas previdenciárias, sendo, portanto, regida pela Lei de Execução Fiscal, Lei nº 6.830 de 22 de setembro de 1980. O inciso II, do art. 9º, dessa norma, é claro ao limitar a garantia da execução fiscal à fiança bancária, não fazendo menção ao seguro bancário. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0000256-74.2013.5.01.0020 - 14/1/2014).

### **5.3.3 Desconsideração da Personalidade Jurídica**

**97. Execução. Sócio retirante. Desconsideração da pessoa jurídica. Responsabilidade.** A atual jurisprudência já se posicionou pela responsabilidade pelos débitos da sociedade não só da empresa, mas também de seus sócios, de forma a alcançar bens pessoais destes, aqui incluídos os sócios retirantes, desde que a sua participação no quadro societário seja concomitante com a vigência do pacto laboral. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0087500-54.2007.5.01.0019 - 27/5/2014).

### **5.3.4 Execução Previdenciária**

**98. Contribuição previdenciária decorrente de sentença judicial. Decadência / prescrição. Não configuração.** Somente restará configurada a prescrição da execução da contribuição previdenciária, como previsto no art. 174 do CTN, se a autarquia previdenciária, instada a promover os seus cálculos, deixar de fazê-lo, no prazo máximo de 5 (cinco) anos a contar da sua intimação. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Mônica Batista Vieira Puglia. Red. Desig. - 0066700-37.1996.5.01.0521 - 13/1/2014).

**99. Contribuição previdenciária. Benefício concedido pela Lei nº 12.546/11.** A substituição às contribuições previdenciárias previstas pela Lei nº 12.546/11, depende do regular comprovação de que a empresa efetuou o recolhimento da alíquota mais benéfica sobre o valor de sua receita bruta. Agravo a que se nega provimento. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - 0000647-46.2011.5.01.0037 - 27/6/2014).

**100. Cota previdenciária. Prazo. Execução.** O prazo para a autarquia executar contribuições previdenciárias decorrentes da relação de trabalho prescreve em cinco anos face ao caráter tributário que lhe foi atribuído pela Constituição Federal em vigor e tendo em vista o que dispõe o artigo 174 do Código Tributário Nacional, conforme iterativa jurisprudência do c. STJ. De outra sorte, com o advento da Emenda Constitucional nº 20/98 e da Lei nº 10.035/00, que acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 879, da CLT, o juízo trabalhista angariou a atribuição, inclusive sob pena de responsabilidade, da iniciativa do processo para cobrança da cota previdenciária. Portanto, não há de se falar em preclusão para cobrança da dívida, quando não transcorrido o lustro previsto no Código Tributário Nacional. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0143900-22.2006.5.01.0020 - 7/2/2014).

**101. Empresa optante pelo Simples no período da prestação dos serviços. Recolhimento previdenciário decorrente de acordo homologado em juízo. Lei nº 8.212/91, art. 43, § 2º (incluído pela Lei nº 11.941/09). Indevido.** Em se verificando que à época da prestação dos serviços – fato gerador da contribuição de INSS – a empresa fazia parte do Sistema Simples Federal (posteriormente chamado de Simples Nacional - LC nº 123, de 14/12/2006), não há que se falar em condenação ao recolhimento de contribuições previdenciárias decorrentes do citado ajuste. Agravo de petição a que se dá provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Claudia de Souza Gomes Freire - 0018700-07.2005.5.01.0451 - 12/6/2014).

### **5.3.5 Fraude à Execução**

**102. Compra e venda de bens. Posterior locação dos mesmos bens para o próprio vendedor. Intenção oculta.** Estabelece o art. 112 do Código Civil em vigor (repetindo preceito que vinha do art. 85 do Código Civil de 1916) que "nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem", de modo que não

se revela razoável que uma empresa se desfaça de maquinário essencial à sua atividade-fim (gráfica), vendendo-os para uma clínica radiológica, pela importância total de R\$ 50.850,00, para, posteriormente, locá-los, comprometendo-se pagar durante doze meses, a título de aluguel, o valor mensal de R\$ 1.200,00. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0000487-56.2012.5.01.0014 - 10/2/2014).

### **5.3.6 Valor da Execução/Cálculo/Atualização**

**103.** Para o trabalhador "mensalista", os dias de repouso semanal remunerado incluem os domingos e feriados ocorridos em cada mês (art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49). Sem dúvida que aplicar a fração "1/6" para o cálculo do repouso semanal remunerado seria mais "prático". Mas, em verdade, esse critério prevalece apenas para "aqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária ou entidade congênere" (art. 3º da Lei nº 605/49) e "para o empregado em domicílio" (art. 7º, alínea "d", da mesma Lei). Para os trabalhadores sob vínculo de emprego, que percebam salário calculado por mês, correto será dividir o valor do salário (mensal) por trinta (pois a legislação trabalhista utiliza o mês civil para o cálculo do salário mensal - art. 64 da CLT, que seguia o art. 125, § 3º, do Código Civil de 1916), multiplicando o resultado pelo número de domingos e feriados registrados (no mês em referência). Para esses trabalhadores, prevalece o critério pelo qual as diferenças que decorram da integração de horas extras nos repousos semanais remunerados devem ser calculadas respeitando-se o real número de dias destinados ao descanso do indivíduo - o que necessariamente incluiria eventuais feriados (além dos domingos ou quaisquer outros dias de "folga"). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0152400-22.1999.5.01.0053 - 12/6/2014).

#### **5.3.6.1 Juros**

**104.** *Juros de mora. Cálculo remanescente. Artigo 354 do Código Civil.* A apuração do valor remanescente de juros moratórios deve levar em conta o disposto no art. 354 do Código Civil. Dessa forma, o depósito efetuado pela devedora, que não garantiu de forma integral a dívida, deve abater primeiro os juros vencidos, e somente depois o montante principal. Dou provimento parcial ao agravo de petição do exequente. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Enoque Ribeiro dos Santos - 0001900-17.1999.5.01.0061 - 4/2/2014).

**105.** No caso dos juros da mora, o artigo 39 da Lei nº 8.177/91 é claro ao dispor que estes são devidos da data do ajuizamento da reclamação até o seu efetivo pagamento. Logo, se o depósito é efetuado sem o objetivo de efetuar pagamento e sim de garantir o juízo para prosseguir com a execução, não cessa a contagem de juros. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0160600-58.1993.5.01.0043 - 11/2/2014).

## **5.4 PARTES E PROCURADORES**

### **5.4.1 Sucumbência**

#### **5.4.1.1 Honorários Advocatícios**

**106.** *Ação de cobrança de contribuição sindical. Honorários advocatícios.* Em decorrência da ampliação da competência da Justiça do Trabalho (EC nº 45), nas ações que não versem sobre relação de emprego, é cabível a condenação nos honorários sucumbenciais. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0049100-81.2007.5.01.0047 - 14/2/2014).

**107.** *Honorários advocatícios. Acidente de trabalho. Orientação Jurisprudencial nº 421 da SDI-I do c. TST.* Conforme a Orientação Jurisprudencial nº 421 da SDI-I do c. TST, são devidos honorários advocatícios na ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça comum, antes da vigência da Emenda Constitucional nº 45/04, visto que decorrentes da mera sucumbência, nos termos do art. 20 do CPC, não se sujeitando aos requisitos da Lei nº 5.584/70. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0159500-90.2006.5.01.0341 - 20/2/2014).

## **5.5 PENALIDADES PROCESSUAIS**

### **5.5.1 Multa do Art. 475-J do CPC**

**108.** Dado provimento parcial ao agravo de petição da reclamante. Vencido o relator, considera-se aplicável ao processo do trabalho a multa prevista no art. 475-J do CPC. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - 0065500-84.1989.5.01.0021 - 16/5/2014).

### **5.5.2 Multa por Agravo Inadmissível ou Infundado**

**109.** Agravo do artigo 557, § 1º, do CPC a que se nega provimento, por estar em confronto com a OJ nº 400, da SBDI-1, do c. TST e da Súmula nº 17 deste e. TRT/RJ. O agravo, manifestamente infundado, justifica a condenação do agravante na multa de 10% do valor corrigido da causa, em favor dos empregados agravados, como previsto no § 2º, do artigo 557, do CPC, ficando a interposição de qualquer outro recurso condicionada ao depósito do respectivo valor. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Maria Helena Motta. Red. Desig. - 0028200-42.1994.5.01.0012 - 14/3/2014).



## **5.6 PROCESSO E PROCEDIMENTO**

### **5.6.1 Provas**

#### **5.6.1.1 Depoimento Pessoal / Testemunha**

**110.** *Confissão. Atestado médico emitido pelo SUS. Período longo entre o horário da audiência e o de atendimento no hospital. Precariedade da rede pública de saúde. Demora no atendimento. Fato público e notório. Validade do atestado médico.* Não há falar em aplicação da pena de confissão quando comprovado que a ausência da autora ocorreu por motivo de doença - mal súbito -, ainda que os cuidados tenham sido ministrados cinco horas após o horário da audiência. É notória a deficiência das redes públicas de hospitais, sendo de conhecimento geral que ninguém é imediatamente atendido pelo Sistema Único de Saúde. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva. Red. Desig. - 0138600-36.2009.5.01.0065 - 23/6/2014).

### **5.6.2 Ritos**

**111.** *Artigo 285-A do CPC. Inaplicabilidade ao Processo do Trabalho.* Considera-se inaplicável o artigo 285-A do CPC ao Processo do Trabalho, porque, além de não existir omissão passível de ser suprida por meio da aplicação subsidiária do direito comum, tal dispositivo implica em afronta aos princípios da oralidade e da conciliação, que devem ser prestigiados nesta justiça especializada. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0002831-27.2013.5.01.0482 - 19/5/2014).

## **5.7 RECURSO**

### **5.7.1 Cabimento**

**112.** *Agravo inominado interposto contra decisão que negou seguimento a agravo de petição, com fulcro no disposto no caput do artigo 557 do CPC. Inobservância da exigência prevista no § 1º do artigo 897 da CLT.* 1). Não restando observado o pressuposto de admissibilidade para interposição do agravo de petição, conforme preceituado no § 1º do artigo 897 da CLT, tem-se por corretamente inadmitido aquele apelo, com fulcro no caput do artigo 557 do CPC, aplicado subsidiariamente ao Processo do Trabalho, ex vi do artigo 769 consolidado. 2) Agravo inominado interposto pela executada ao qual se nega provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0128500-15.2003.5.01.0006 - 24/2/2014).



# ÍNDICES



# ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Os números indicados correspondem às páginas da Revista)

<b>1</b>	<b>DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO.....</b>	<b>239</b>
1.1	Atos Administrativos.....	239
1.1.1	Infração Administrativa.....	239
1.1.1.1	Multas e Demais Sanções.....	239
<b>2</b>	<b>DIREITO CIVIL.....</b>	<b>239</b>
2.1	Fatos Jurídicos.....	239
2.1.1	Prescrição e Decadência.....	239
2.2	Obrigações.....	239
2.2.1	Adimplemento e Extinção.....	239
2.2.1.1	Pagamento.....	239
2.2.2	Inadimplemento.....	240
2.2.2.1	Cláusula Penal.....	240
<b>3</b>	<b>DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>240</b>
3.1	Categoria Individual de Trabalho.....	240
3.1.1	Atleta Profissional.....	240
3.1.2	Portuário.....	241
3.2	Contrato Individual de Trabalho.....	242
3.2.1	Alteração Contratual ou das Condições de Trabalho.....	242
3.2.1.1	Acúmulo de Função.....	242
3.2.2	Contratação de Reabilitados e Deficientes Habilitados.....	242
3.2.2.1	Quota - preenchimento.....	243
3.2.3	Reconhecimento de Relação de Emprego.....	243
3.2.3.1	Atividade ilícita - Jogo do bicho.....	243
3.2.3.2	Cooperativa de Trabalho.....	243
3.2.4	Suspensão/Interrupção do Contrato de Trabalho.....	244
3.2.4.1	Licenças/Afastamentos.....	244
3.3	Devolução/Entrega de Objetos/Documentos.....	244
3.4	Direito Coletivo.....	244
3.4.1	Prazo de Vigência - Norma Coletiva.....	244
3.5	Direito Sindical e Questões Análogas.....	245
3.5.1	Contribuição Confederativa.....	245
3.5.2	Contribuição Sindical Rural.....	245
3.5.3	Registro de Entidade Sindical.....	245
3.6	Duração do Trabalho.....	246
3.6.1	Adicional Noturno.....	246
3.6.2	Controle de jornada.....	246
3.6.2.1	Cartão de ponto.....	246
3.6.3	Intervalo Intrajornada.....	247
3.6.4	Sobreaviso/Prontidão/Tempo à disposição.....	247
3.7	Liquidação/Cumprimento/Execução.....	247

3.7.1	Exceção de Pré-Executividade.....	247
3.8	Outras Relações de Trabalho.....	248
3.8.1	Trabalhador Avulso.....	248
3.9	Prescrição.....	248
3.9.1	Ação Trabalhista Arquivada - Interrupção.....	249
3.9.2	Acidente de Trabalho.....	249
3.10	Rescisão do Contrato de Trabalho.....	250
3.10.1	Despedida / Dispensa Imotivada.....	250
3.10.1.1	Nulidade.....	250
3.10.2	Justa Causa/Falta Grave.....	250
3.10.3	Reintegração/Readmissão ou Indenização.....	251
3.10.3.1	Dirigente Sindical.....	251
3.10.4	Verbas Rescisórias.....	251
3.10.4.1	Aviso-prévio.....	251
3.10.5	Proporcional.....	251
3.10.5.1	Férias [Proporcionais].....	252
3.11	Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado.....	252
3.11.1	Indenização por Dano Material.....	252
3.11.1.1	Acidente de Trabalho.....	252
3.11.1.2	Constituição de Capital.....	253
3.11.1.3	Pensão Vitalícia.....	253
3.11.2	Indenização por Dano Moral Coletivo.....	254
3.11.3	Indenização por Dano Moral.....	254
3.11.3.1	Atos Discriminatórios.....	259
3.11.3.2	Condições Degradantes.....	260
3.11.3.3	Doença Ocupacional.....	261
3.12	Responsabilidade Solidária/Subsidiária.....	262
3.12.1	Sócio/Acionista.....	262
3.12.2	Sucessão de Empregadores.....	263
3.12.3	Tomador de Serviços/Terceirização.....	263
3.12.3.1	Ente Público.....	263
3.12.3.2	Licitude / Illicitude da Terceirização.....	264
<b>4</b>	<b>DIREITO INTERNACIONAL</b> .....	264
4.1	Estrangeiro.....	264
<b>5</b>	<b>DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO</b> .....	265
5.1	Formação, Suspensão e Extinção do Processo.....	265
5.1.1	Coisa Julgada.....	265
5.2	Jurisdição e Competência.....	266
5.2.1	Competência.....	266
5.2.1.1	Competência da Justiça do Trabalho.....	266
5.2.2	Imunidade de Jurisdição.....	266
5.3	Liquidação/Cumprimento/Execução.....	266
5.3.1	Execução Fiscal.....	266
5.3.2	Construção/Penhora/Avaliação/Indisponibilidade de Bens.....	267
5.3.3	Desconsideração da Personalidade Jurídica.....	267

5.3.4	Execução Previdenciária.....	268
5.3.5	Fraude à Execução.....	268
5.3.6	Valor da Execução/Cálculo/Atualização.....	269
5.3.6.1	Juros.....	269
5.4	Partes e Procuradores.....	270
5.4.1	Sucumbência.....	270
5.4.1.1	Honorários Advocatícios.....	270
5.5	Penalidades Processuais.....	270
5.5.1	Multa do Art. 475-J do CPC.....	270
5.5.2	Multa por Agravo Inadmissível ou Infundado.....	270
5.6	Processo e Procedimento.....	271
5.6.1	Provas.....	271
5.6.1.1	Depoimento Pessoal / Testemunha.....	271
5.6.2	Ritos.....	271
5.7	Recurso.....	271
5.7.1	Cabimento.....	271





# ÍNDICE ONOMÁSTICO

( As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 239 a 271)

ALKMIM, Gustavo Tadeu, 64, 70  
ADAMOVICH, Eduardo Henrique von, 30, 81  
ARAUJO NETTO, José Nascimento, 50, 79  
BARROZO, Claudia Regina Vianna Marques, 16, 44  
BORGES, Leonardo Dias, 90, 91  
BRAGA, Nelson Tomaz, 65, 107  
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 31, 86  
CAMINHA, Mery Bucker, 34, 41  
CARVALHO, Cesar Marques, 25, 105  
CARVALHO, Marcelo Antero de, 12, 17  
CARVALHO, Valmir de Araujo, 92, 106  
CASSAR, Vólia Bomfim, 51, 77  
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 36, 97  
CAVALCANTE, Marcos, 47, 61  
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 69, 83  
CUNHA, Angela Fiorencio Soares da, 29, 46  
DATTOLI, Roque Lucarelli, 32, 103  
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 2, 27  
FONSECA, José Geraldo da, 56, 62  
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 3, 37  
FREIRE, Claudia de Souza Gomes, 73, 101  
GARCIA, Tania da Silva, 53, 58  
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 22, 93  
LOPES, Bruno Losada Albuquerque, 28, 95  
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 7, 23  
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 38, 43  
MARTINS JUNIOR, José da Fonseca, 15, 112  
MARTINS, Rogério Lucas, 66, 72  
MELLO, Gloria Regina Ferreira, 85, 89  
MOREIRA, Alvaro Luiz Carvalho, 33, 71  
MOTTA, Maria Helena, 55, 109  
NERY, Márcia Leite, 6, 74  
NORRIS, Roberto, 13, 82  
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 8, 68  
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 4, 67  
PACHECO, Leonardo da Silveira, 19, 111  
PACHECO, Mirian Lippi, 14, 102  
PALACIO, Marcos Antonio, 18, 99  
PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 40, 52  
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 49, 60

PITON, José Antonio, 39, 59  
PUGLIA, Mônica Batista Vieira, 42, 98  
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 20, 80  
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 76, 88  
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 10, 84  
SANTOS, Enoque Ribeiro dos, 94, 104  
SERRANO, Paulo Marcelo de Miranda, 5, 63  
SILVA, Fernando Antonio Zorzenon da, 26, 110  
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 35, 48  
SILVA, José Antonio Teixeira da, 21, 100  
SILVA, Patrícia Pellegrini Baptista da, 57, 75  
SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, 24, 96  
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 1, 54  
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 9, 78  
VALENTINO, José Luiz da Gama Lima, 87, 108  
ZAMORANO, Angelo Galvão, 11, 45

# ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa - páginas 239 a 271)

## A

Abuso de direito, 54, 65, 74

Ação

- anulatória, 1, 94

- autônoma, 91

- civil pública, 9, 14, 54

- coletiva, 91

- de cobrança, 106

Acidente

- de trabalho, 31, 32, 35, 36, 37, 46, 47, 48, 51, 52, 56, 59, 62, 66, 67, 68, 69, 76, 77, 78

- de trânsito, 38

Acordo

- coletivo, 12, 20

- judicial, 7, 8

Acúmulo de função, 11, 12

Adicional

- de risco (portuário), 10

- noturno, 24

Administração Pública, 87

Agravo

- de instrumento, 96

- de petição, 4, 5, 29, 82, 92, 95, 96, 101, 104, 108

- inominado (art. 557, CPC), 109, 112

Ambiente de trabalho, 70, 78, 79, 91

Aposentadoria

- (em geral), 19

- por invalidez/doença, 51, 77

Atestado médico, 110

Atividade-fim, 17, 102

Atleta, 7, 8

Ato

- de gestão, 72

- ilícito, 47, 54

Audiência, 110

Auto de infração, 1

Auxílio- doença, 37, 59, 74

Avaliação médica, 73

Aviso prévio

- (em geral) 37

- proporcional, 42, 43

## B

Banco, 60, 63

Base territorial, 23

*Bis in idem*, 77

Boa-fé, 64, 74

Bolsa de estudos, 15

## C

Cálculo, 103, 104

Carta

- de fiança, 95, 96

- sindical, 23

Cartório, 72

Categoria

- econômica, 22

- profissional, 23

- sindical, 21

Cláusula

- normativa, 20

- penal, 4, 5, 6

Cobrador, 11, 12, 38

Código

- Civil (CC), 3, 4, 5, 31, 32, 33, 35, 36, 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 63, 67, 68, 69, 76, 78, 81, 82, 83, 84, 95, 102, 103, 104

- de Defesa do Consumidor (CDC), 84

- de Processo Civil (CPC), 50, 52, 67, 81, 84, 95, 107, 108, 109, 111, 112

- Tributário Nacional (CTN), 83, 98, 100

Coisa julgada, 91

Competência da Justiça do Trabalho, 21, 92, 106

Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), 67

Conciliação (termo de), 5

Concorrência, 39

Confissão, 80, 110

Cônjuge, 56  
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 7, 17, 24, 26, 27, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 44, 52, 54, 67, 78, 100, 103, 112  
Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), 21, 23, 47, 55, 92, 100  
Construção, 84  
Contratação, 9, 17, 51, 58, 64, 89, 90  
Contrato de trabalho, 2, 9, 15, 16, 17, 90  
Contribuição  
- confederativa, 21  
- previdenciária, 94, 98, 99, 100, 101  
- sindical, 22, 106  
Convenção coletiva, 21  
Cooperativa, 17  
Culpa  
- (em geral), 17, 45, 46, 47, 49, 56, 62, 67, 76, 87, 88  
- da vítima, 71  
Curso, 6

## D

Dano  
- material, 35, 49, 51, 52, 53, 74, 77  
- moral, 19, 31, 32, 35, 38, 47, 49, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 74, 75, 77, 80  
Decadência, 98  
Decisão  
- interlocutória, 29  
- monocrática, 109  
Demissão  
- (em geral), 37, 74  
- por justa causa, 38, 39, 40  
- sem justa causa, 72  
Denúnciação à lide, 21  
Depósito, 104, 105  
Desconsideração da personalidade jurídica, 97  
Devedor, 84, 104  
Diferença salarial, 12  
Dignidade, 55, 61, 75, 78  
Direito  
- adquirido, 35  
- de arena, 7, 8  
- internacional, 65, 93

Diretor, 84  
Dirigente sindical, 41  
Discriminação, 72, 73, 74  
Dispensa  
- (em geral) 37, 74  
- por justa causa, 38, 39, 40  
- sem justa causa, 72  
- *Consulte também* Demissão  
Distribuição, 7  
Dívida, 3  
Doença  
- (em geral), 76, 80, 110  
- auxílio, 37, 59  
- degenerativa, 59  
- grave, 72  
- profissional, 47, 51, 53, 78, 79  
Dolo, 47  
*Dumping* social, 54

## E

*E-mail*, 40  
Emenda Constitucional  
- nº 20/1998, 100  
- nº 45/2004, 32, 35, 36, 92, 107  
Enriquecimento ilícito, 6  
Estabilidade, 37, 41  
Estrangeiro, 90  
Exceção de pré-executividade, 29  
Execução  
- (em geral), 3, 4, 5, 82, 83, 84, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 108  
- fiscal, 92, 94, 96  
Ex-sócio, 82, 83, 97

## F

Falecimento  
- (em geral), 49, 62, 68  
- de empregado, 33, 56  
Falta grave, 38  
Fato  
- constitutivo, 45  
- impeditivo, 10  
Férias proporcionais, 44  
Fidúcia, 60  
Filho, 56

Folha de pagamento, 50  
 Força maior, 56  
 Fraude  
 - (em geral), 60  
 - à execução, 102  
 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 1, 94

## G

Garantia da execução, 50, 95, 96

## H

Herdeiro, 33  
 Homologação de acordo, 101  
 Honorários advocatícios, 10, 106, 107  
 Honra, 38, 40, 55

## I

Imagem, 38  
 Imunidade de jurisdição, 93  
 Indenização  
 - (em geral), 3  
 - por danos morais e materiais, 19, 31, 32, 35, 38, 47, 48, 49, 51, 52, 53, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80  
 - por dano moral coletivo, 54  
 Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), 37, 52, 101  
 Interrupção do prazo prescricional, 34  
 Intervalo  
 - intrajornada, 26, 27  
 - interjornadas, 30  
 Invalidez, 51, 53, 77  
 Irmão, 68

## J

Jogo do bicho, 16  
 Jornada, 24, 28, 30  
 Jurisdição, 93  
 Juros de mora, 104, 105  
 Justa causa, 38, 39, 40, 44  
 Justiça  
 - Comum, 107  
 - gratuita, 10

Justiça do Trabalho (competência da), 21, 92, 106

## L

Laudo pericial, 52, 59  
 Legitimidade, 23  
 Licença-maternidade, 18  
 Lide (denúnciação à), 21  
 Litisconsórcio, 91

## M

Menor, 31, 33  
 Mensalista, 103  
 Ministério do Trabalho e Emprego, 23, 90  
 Moléstia  
 - (em geral), 47, 51, 53, 59, 72, 76, 78, 79, 80, 110  
 - grave, 72  
 Mora, 5, 104, 105  
 Motorista, 11, 12, 14  
 Multa  
 - (em geral), 6  
 - art. 475-J, CPC, 108  
 - art. 557, § 2º, CPC, 109  
 - diária, 5

## N

Negociação coletiva, 20  
 Norma coletiva, 7, 20, 21, 26, 30  
 Nulidade, 17, 74

## O

Obrigações, 4, 5, 64, 67, 75, 81, 88  
 Ônibus, 86  
 - *Consulte também* Rodoviário  
 Ônus da prova (*Onus probandi*), 38, 88  
 Operador portuário, 9, 75  
 Organização Internacional do Trabalho (OIT), 9, 24, 44  
 Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), 9, 75

## P

Pagamento  
 - (em geral), 57, 105

- em dobro, 3
- folha de, 50
- País
- estrangeiro, 65
- Pena
- (em geral), 100, 110
- de confissão, 110
- Penalidade
- (em geral), 4, 5, 6
- administrativa, 92
- Pensão
- vitalícia, 51, 53
- Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), 19
- Perícia, 52, 59, 79
- Pessoa jurídica, 97
- Petição inicial, 81
- Petrobrás, 6
- Plano de demissão voluntária, 55
- Poder Público, 23
- Portuário, 9, 30, 75, 103
- Prazo
- (em geral), 83, 98, 100
- prescricional, 2, 32, 34, 35, 36
- Preclusão, 100
- Pré-executividade, 29
- *Consulte também* Exceção de pré-executividade
- Prejuízo, 45, 47, 48, 74, 77
- Prescrição
- (em geral), 2, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 98
- bienal, 34
- quinquenal, 34
- Prestação
- (em geral), 50, 87, 101
- de serviços, 17, 101
- Princípio
- da boa-fé, 64, 74
- da dupla qualidade, 17
- da legalidade ou da autonomia da vontade, 91
- da liberdade sindical, 21
- da proteção ao trabalhador, 20
- Processo administrativo, 60
- Prova
- (em geral), 38, 43, 52, 60, 67, 74
- ausência de, 10, 60, 79

- documental, 38
- ônus da, 38
- oral, 17
- pericial, 52, 59, 79
- testemunhal, 43

## Q

Quadro societário, 82, 97

## R

Reabilitação, 13, 14

Recolhimento previdenciário, 101

Reconhecimento, 2, 16, 37, 66

Reconvenção, 3

Redução

- (em geral), 8, 11
- de capacidade laborativa, 52

Registro sindical, 23

Reintegração, 13, 66, 74

Relação

- de emprego, 17
- de trabalho, 100

Renúncia, 93, 95

Repouso

- (em geral), 75
- semanal, 103

Representação sindical, 21, 23

Representante, 7, 23

Rescisão

- (em geral), 55
- de contrato, 40, 74

Responsabilidade

- civil, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80
- de ex-sócio, 82, 83, 84, 97
- de sócio, 82
- objetiva, 49, 56, 63, 69, 78
- solidária, 75, 81, 83
- subjetiva, 47, 76, 78
- subsidiária, 17, 87, 89

Retenção de documento, 65

Revelia, 80

Risco

- atividade de, 56, 62, 63, 66, 76
- criado, 67
- portuário, 10
- Rodoviário, 26, 27, 38
- Roubo, 62
- Rural, 22

## **S**

- Salário
  - (em geral), 103
  - pagamento de, 57
- Seguro, 96
- Sentença, 2, 98
- Sequestro, 63
- Serviço
  - (em geral), 17, 25, 39, 51, 75, 89, 101
  - tempo de, 42, 43
- Sindicato, 9, 21, 23
- Sistema
  - Simples, 101
  - Único de Saúde (SUS), 110
- Sobreaviso, 28
- Sociedade, 54, 82, 83, 84, 97
- Sócio
  - (em geral), 84
  - retirante, 82, 83, 97
- Solidariedade, 81, 83
- Subordinação, 17
- Subsidiariedade, 5, 17
- Sucessão, 85, 86
- Sucumbência, 107
- Súmula, 10, 20, 29, 34, 44, 72, 89, 109
- Supressão de intervalo, 26

## **T**

- Tempo
  - (em geral), 41
  - de exposição, 10
  - de serviço, 55
- Terceirização, 87, 88, 89
- Termo
  - de compromisso, 6
  - de conciliação, 5
- Território nacional, 90
- Tomador, 51, 87, 88, 89

## **Trabalhador**

- (em geral), 28, 48, 65, 73, 79, 86, 90, 103
- avulso, 9, 10, 30, 75
- portuário, 9, 10, 30, 75
- Trabalho
  - (em geral), 11, 17, 21, 24, 26, 28, 38, 40, 43, 46, 49, 51, 67, 70, 72, 75, 76, 78, 79
  - acidente de, 31, 32, 35, 36, 37, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 56, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 107
  - ambiente do, 70, 91
  - avulso, 9, 10, 30, 75
  - contrato de, 15, 16, 17, 72, 74
  - noturno, 24
  - portuário, 9, 10, 30, 75
- Transação judicial, 81
- Transporte de passageiros, 11, 12, 14, 17, 38
- Tribunal Superior do Trabalho, 10, 16, 20, 21, 27, 32, 34, 37, 44, 72, 89, 96, 107, 109

## **U**

- Ultratividade, 20
- União Federal, 92, 94, 96, 98, 99, 100, 101, 105

## **V**

- Vale-transporte, 1, 94
- Vigência
  - (em geral), 97
  - de Emenda Constitucional, 35, 36, 107
- Vínculo empregatício, 2, 9, 15, 16, 17, 90, 103
- Viúva, 56









Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro  
Rio de Janeiro (RJ)  
CEP: 20020-010  
PABX: (21) 2380-6150